

# Bonaudo

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,  
GESTIONE E CONTROLLO  
AI SENSI DEL D.LGS 8 GIUGNO 2001 N. 231**

Approvato il 13.5.2016

Aggiornamento del 04.06.2020

# INDICE

## PARTE GENERALE

1. Contenuti del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231
2. Cenni storici e struttura organizzativa della Bonaudo S.p.A.
3. La metodologia utilizzata e il Modello della Bonaudo S.p.A.
4. Aree di Rischio
5. Organismo di Vigilanza e obblighi di informazione
6. Modalità di gestione delle risorse finanziarie
7. Sistema disciplinare e sanzionatorio
8. Selezione e formazione del personale e dei consulenti
9. Comunicazione del Modello
10. Formazione del personale
11. Verifiche sull'efficacia del Modello
12. Aggiornamento del Modello

## PARTE SPECIALE 1 - REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

## PARTE SPECIALE 2 - MODELLO EX ART. 30 D.Lgs 81/08 - SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

## PARTE SPECIALE 3 - REATI AMBIENTALI

## ALLEGATI

- 1) Testo del D.Lgs 8 giugno 2001, n. 231;

- 2) Elenco dei reati previsti dal Decreto;
- 3) Organigramma societario;
- 4) Codice Etico.

## 1. PREMESSA

**BONAUDO S.P.A.**, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali anche a tutela della propria posizione e immagine, delle aspettative del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto conforme alle politiche aziendali procedere alla predisposizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito "Modello") previsto pur in modo meramente facoltativo dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito "Decreto"). Il Modello, nella sua prima versione, è stato approvato all'unanimità dal Consiglio di Amministrazione della Società nel 2016 ed aggiornato alla versione attuale in data 04/06/2020.

Il presente adeguamento ha riguardato, in particolare, le modifiche organizzative intervenute a seguito della fusione che ha interessato la Società, in quanto nel 2019, la Bonaudo S.p.A ha acquisito la conceria Cafra con sede a Turbigo ed è stato stipulato un atto di fusione tra la Bonaudo S.p.A. e la sua controllata Bonaudo S.r.l. per effetto del quale quest'ultima è stata incorporata nella Bonaudo S.p.A.

Tenuto conto dell'oggetto dell'incarico, l'aggiornamento non ha riguardato l'introduzione dei più recenti reati previsti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs. 231/2001.

L'adozione del Modello rappresenta un significativo veicolo di sensibilizzazione di tutti coloro che agiscono in nome o comunque nell'interesse della Società, affinché, conformando costantemente il loro operare alle prescrizioni ivi previste, ispirino ed orientino i loro comportamenti al rispetto della legge e dei principi di correttezza, lealtà e trasparenza.

La Società ha inteso conformare il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo alle Linee Guida emanate da Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001, nell'ultima versione approvata nel marzo 2014 e dichiarata idonea al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001 da parte del Ministero della Giustizia.

Tale ultima norma dispone che: "I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati".

Sulla base di tali indicazioni, Confindustria ha definito le proprie Linee guida per la costruzione dei Modelli, fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del Modello.

In particolare, tali Linee guida, suggeriscono agli enti associati di utilizzare i processi di risk assessment e risk management e prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello:

- identificazione dei rischi e dei protocolli;
- adozione di alcuni strumenti generali, di cui i principali sono un Codice Etico di comportamento negli affari con riferimento ai reati ex D.Lgs. n. 231/2001 e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

## **2. LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI**

### ***2.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni***

Il Decreto si propone come adeguamento della normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità Europee o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

Più in particolare, con tale Decreto, intitolato "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico di tali Enti per alcuni reati commessi a favore o a vantaggio degli stessi da parte di:

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

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica colpevole del reato, che resta inalterata nella sua configurazione specifica.

Si tratta per l'ente di una responsabilità "mista" poiché, pur comportando sanzioni nominalmente amministrative, consegue da reato e viene sanzionata in base alle disposizioni del codice di procedura penale (salve le norme processuali specifiche del Decreto), attraverso le garanzie proprie del processo penale.

In particolare, la Sezione II del Decreto (artt. 9-23) disciplina un articolato sistema di sanzioni sia pecuniarie, indefettibili, sia interdittive, comminabili "nei casi di particolare gravità"; il quadro sanzionatorio è completato poi dall'espressa previsione della confisca e della pubblicazione della sentenza di condanna.

Le sanzioni pecuniarie sono disciplinate dall'art. 10 del D. Lgs. 231/2001 che sancisce che *"Per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria. La sanzione pecuniaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille. L'importo di una quota va da un minimo di euro 258,23 ad un massimo di euro 1.549,37. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta."*

Le sanzioni interdittive si applicano unitamente alla sanzione pecuniaria e sono individuate tassativamente nell'art. 9 co. 2 del Decreto, che prevede: l'interdizione, anche temporanea, dall'esercizio dell'attività; la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto, anche temporaneo di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto, anche temporaneo, di pubblicizzare beni o servizi.

La sanzione amministrativa può essere applicata solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal Legislatore, quali *i)* la commissione di un determinato reato, *ii)* nell'interesse o a vantaggio della società, *iii)* da parte di soggetti qualificati (apicali o ad essi sottoposti) e *iv)* l'assenza di un Modello di Organizzazione e Gestione efficace ed effettivo.

La mancanza di quest'ultimo requisito identifica una sorta di colpa in organizzazione<sup>1</sup>, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'ente medesimo e volte a ridurre lo specifico rischio da reato.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato compiuto l'illecito, la società interessata abbia la sede principale in Italia e ricorrano le restrittive condizioni richiamate dall'art. 4 del Decreto.

Il vantaggio esclusivo dell'agente (o di un terzo rispetto all'ente) esclude la responsabilità dell'ente, versandosi in una situazione di assoluta e manifesta estraneità dell'ente al fatto di reato, che non può quindi essergli imputato neppure nella veste "amministrativa".

---

<sup>1</sup> Nel presente documento, che ha natura prettamente aziendale, si rifugge dalle concettualizzazioni proprie del dibattito della dottrina gius-penalistica; in questa sede si vuole più semplicemente descrivere lo sforzo che è stato compiuto a livello organizzativo-imprenditoriale di implementare.

## 2.2 I reati-presupposto

I reati da cui può conseguire la responsabilità amministrativa per l'Ente sono espressamente indicati nel Decreto ed in successivi provvedimenti normativi che ne hanno allargato la portata (allegato 1):

a) i delitti contro la **Pubblica Amministrazione** indicati dall'art. 24 e dall'art. 25 del D.Lgs. 231/2001: "malversazione a danno dello Stato, indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico", nonché "concussione e corruzione", così come modificati dalla L. n. 190 del 6 novembre 2012<sup>2</sup> e dalla L. 9 gennaio 2019, n. 3<sup>3</sup>;

b) i delitti in materia **informatica** indicati dall'art. 24-bis del D.Lgs. 231/2001: "delitti informatici e trattamento illecito dei dati" introdotti dall'art. 7 della Legge 18 marzo 2008 n. 48, con successive modifiche ai sensi del D.Lgs. 15 gennaio 2016, n. 7 e del D. L. 21 settembre 2019 n. 105;

c) i delitti **associativi** indicati dall'art. 24-ter del D.Lgs. 231/2001: "delitti di criminalità organizzata" introdotti dall'art. 2, comma 29, della L. 15 luglio 2009, n. 94;

d) i delitti **contro la fede pubblica** indicati dall'art.25-bis del D.Lgs. 231/2001: "falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento"<sup>4</sup>;

e) i delitti **contro l'industria ed il commercio** indicati dall'art. 25-bis.1 introdotti dall'art. 17, comma 7, lett. b), della L. 23 luglio 2009 n. 99;

f) i **reati societari** indicati dall'art. 25-ter D.Lgs. 231/2001<sup>5</sup>, quali, tra gli altri, le false comunicazioni sociali, l'impedito controllo, l'indebita restituzione dei conferimenti, l'illegale ripartizione degli utili e delle riserve, le illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante ovvero in pregiudizio dei creditori, la formazione fittizia del capitale, l'aggiotaggio, l'ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, l'omessa comunicazione del conflitto di interessi; la corruzione tra privati e l'istigazione alla corruzione tra privati, introdotti dal D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 262 e modificati dalla L. 28 dicembre 2005, n. 262, dalla L. 6 novembre 2012, n. 190, dalla L. 27 maggio 2015, n. 69 nonché da ultimo dal D.Lgs. 15 marzo 2017, n. 38;

---

<sup>2</sup> La citata normativa ha introdotto all'interno del Decreto il nuovo art. 319-quater c.p. "Induzione indebita a dare o promettere utilità".

<sup>3</sup> La citata normativa ha introdotto all'interno del Decreto il nuovo art. 346 c.p. "Traffico di influenze illecite".

<sup>4</sup> La rubrica è stata modificata dall'art. art. 17, comma 7, lettera a), numero 4) della L. 23 luglio 2009 n. 99 che ha aggiunto i reati indicati alla lett. f-bis).

<sup>5</sup> Articolo aggiunto dal D.Lgs. 11 aprile 2002 n. 61, art. 3 e modificato dalla Legge 69/15, in vigore dal 14/06/2015.

- g) i delitti con **finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** indicati dall'art. 25-quater del D.Lgs. 231/2001, introdotti dall'art. 3 della L. 14 gennaio 2003 n.7;
- h) i delitti **contro la vita e l'incolumità individuale** indicati dall'art. 25quater-1 D.Lgs. 231/2001 "pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili" introdotto dall'art. 3 della L. 9 gennaio 2006 n. 7;
- i) i delitti **contro la personalità individuale** indicati dall'art. 25-quinquies del D.Lgs. 231/2001, quali, tra gli altri, l'adescamento di minorenni, la riduzione in schiavitù o in servitù, la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la detenzione di materiale pornografico, la pornografia virtuale, le iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile, la tratta di persone, l'acquisto e alienazione di schiavi, l'intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, introdotto dall'art. 5 della L. 11 agosto 2003 n. 228 e modificato dall'art. 10 della L. 6 febbraio 2006 n. 38 e dalla L. 29 ottobre 2016, n. 199;
- j) i reati relativi agli **abusi di mercato** indicati dall'art. 25-sexies del D.Lgs 231/2001, che consistono nell'abuso di informazioni privilegiate e nella manipolazione del mercato, introdotti dall'art. 9 della l. 18 aprile 2005 n. 62;
- k) i reati in tema di **salute e sicurezza sul luogo di lavoro** indicati dall'art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001: "Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro", introdotti dall'art. 9 della L. 3 agosto 2007 n. 123 e sostituito dall'art. 300 del D.Lgs 9 aprile 2008 n. 81;
- l) i reati di **ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio**, indicati dall'art. 25-octies del D.Lgs 231/2001 ed introdotti dall'art. 63 del D.Lgs 21 novembre 2007 n. 231, e modificati dalla L. 15 dicembre 2014, n. 186;
- m) i delitti in materia di **violazione del diritto d'autore**, indicati dall'art. 25novies ed inseriti dall'art. 15, comma 7, lettera c) della L. 23 luglio 2009 n. 99;
- n) il delitto di **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** indicato dall'art. 25-decies del D.Lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 4 della l. 3 agosto 2009 n. 116 e poi modificato dal D. Lgs 7 luglio 2011 n. 121, art. 2, c.1;
- o) **i reati ambientali** indicati nell'art. 25-undecies inseriti dall'art. 2 del D.Lgs 7 luglio 2011 n. 121 e modificati dalla L. 22 maggio 2015, n. 68;
- p) il reato di "**Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**" ed i reati in tema di **immigrazione clandestina** di cui all'art. 25-duodecies del D.Lgs 231/01, introdotto dal d.lgs. 16 luglio 2012 n. 109 e modificato dalla Legge 17 ottobre 2017, n. 161;
- q) i reati di "**razzismo e xenofobia**", di cui all'art. 25-terdecies del D.Lgs. 231/01;
- r) i reati di "**Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati**" di cui all'art. 25-quaterdecies del D. Lgs. 231/01, introdotti dall'art. 5 della L. 3 Maggio 2019, n.39;

s) i **reati transnazionali** indicati dall'art. 10 della L 16 marzo 2006 n. 146 (reati "associativi" e giudiziari) tra i quali associazione per delinquere, associazione di tipo mafioso, associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope<sup>6</sup>.

t) i **reati tributari** di cui all'art. 25-quinquiesdecies del D. Lgs. 231/2001, fra cui la dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti<sup>7</sup>, la dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, l'emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti<sup>8</sup>, l'occultamento o distruzione di documenti contabili, la sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte, introdotti dal D.L. 26 ottobre 2019 n. 124, come convertito dalla L. 19 dicembre 2019 n. 157.

## *2.2 La funzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo*

Il Decreto, come si è detto, prevede una forma specifica di esonero da responsabilità qualora, pur essendo stato commesso un reato, l'ente dimostri di aver adottato le più opportune misure organizzative al fine di prevenire (almeno in astratto) la commissione di tale reato da parte di soggetti che operino per suo conto. La presenza di un'adeguata organizzazione è, dunque, misura e segno della diligenza dell'ente nello svolgere le proprie attività, con particolare riferimento a quelle in cui si manifesta il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto: l'accertata esistenza di un'efficiente ed efficace organizzazione esclude, dunque, la "colpa" dell'ente e fa venir meno la necessità di applicare ad esso le previste sanzioni. In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6):

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il fatto eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

---

<sup>6</sup> L'illecito è considerato transnazionale quando sia stato commesso in più di uno Stato, ovvero, se commesso in uno Stato, una parte sostanziale della preparazione e pianificazione dell'illecito sia avvenuta in altro Stato, ovvero ancora se, commesso in uno Stato, in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più Stati.

<sup>7</sup> Il delitto è previsto sia con riferimento alla fattispecie di cui all'art. 2, co. 1 del D.Lgs 74/2000, sia con riferimento alla fattispecie di cui all'art. 2 co. 2 - bis della normativa.

<sup>8</sup> Il delitto è previsto sia con riferimento alla fattispecie di cui all'art. 8, co. 1 del D.Lgs 74/2000, sia con riferimento alla fattispecie di cui all'art. 8 co. 2 - bis della normativa.

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

La mera adozione del Modello da parte dell'organo dirigente - che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio, ovvero, nella Società, il Consiglio di Amministrazione - non è quindi misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo piuttosto necessario che il Modello sia anche reso efficace ed effettivo.

In questo senso, all'art. 6 comma 2, il Legislatore stabilisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

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

La Società deve, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti eventualmente contestati al soggetto apicale, provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non derivi da una propria "colpa organizzativa".

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società stessa è tenuta (art. 7 comma 1).

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi (art. 7 comma 1).

L'art. 7 comma 4 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

1. una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del modello);
2. un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

### **3. CENNI STORICI E STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI BONAUDO S.P.A.**

#### **3.1 Cenni storici**

L'Azienda è stata fondata a Chivasso nel 1923 dai fratelli Bonaudo e si è specializzata nella produzione di pelli per calzatura ed abbigliamento da pelli di montoni e capre; nel 1963 ha iniziato la lavorazione delle pelli di canguro, divenendo specialista indiscusso di tale produzione.

Nel 1985 è entrato in società Renzo Iliprandi e nel 1994 è iniziata la gestione dell'attuale Presidente, Alessandro Iliprandi.

L'avvento di Alessandro Iliprandi ha portato la Bonaudo Spa all'attuale assetto societario nel giro di 10 anni e dal 2006 è iniziata la produzione nello stabilimento di Cuggiono, inserito nel parco del Ticino nel rispetto di tutte le norme ambientali vigenti.

Nel 2009 la Bonaudo S.p.A. ha fondato la Bonaudo S.R.L. con stabilimenti produttivi in San Giovanni Ilarione (VR) e Montebello Vicentino (VI).

Nel gennaio 2019, la Bonaudo S.p.A ha acquisito la conceria Cafra con sede a Turbigo.

Nel mese di novembre 2019, è stato stipulato un atto di fusione tra la Bonaudo S.p.A. e la Bonaudo S.r.l. con cui quest'ultima è stata incorporata nella Bonaudo S.p.A.

#### **3.2 L'attività**

In azienda le pelli dei canguri arrivano allo stato di pickel, quelle di vitelli e agnelli arrivano allo stato di wet blue e quelle dei cervi e delle capre allo stato di crust. La lavorazione avviene interamente in azienda a parte le lavorazioni di completamento, rasatura, asciugatura, inchiodatura, smerigliatura e rifilatura che vengono effettuate presso terzisti qualificati.

Le pelli acquistate sono di provenienza estera principalmente di origine Europea, Americana, Australiana.

Gli articoli prodotti, pelli pronte per la manifattura, sono venduti alle aziende che producono pelletteria, calzature e abbigliamento per l'alta moda, costituendo un anello fondamentale della filiera del "Made in Italy".

### **3.3 La struttura organizzativa e la Governance**

L'organigramma della Bonaudo Spa prevede una struttura mista: nei primi due livelli della piramide di comando si è scelta una struttura per funzioni, mentre per la funzione produttiva (la più rilevante in azienda se si considera il numero di operativi) si è decisa una struttura a matrice, con tre responsabili di prodotto e tre responsabili di reparto che si alternano nel coordinamento delle attività degli operai. Tale approccio consente un rapido adattamento a fronte di evoluzioni dei volumi richiesti dal mercato o del mix produttivo.

La governance aziendale prevede un presidente del consiglio d'amministrazione ed altri due consiglieri e, come organo di controllo, un collegio sindacale costituito da tre sindaci in carica per tre esercizi.

Una apposita figura operante con ruolo di responsabilità nello stabilimento produttivo è stata delegata ad occuparsi degli aspetti legati alla sicurezza dei lavoratori ed all'ambiente.

L'intera struttura di comando e controllo dell'azienda è dunque snella e lineare, così da permettere di rispondere con estrema flessibilità ai mutamenti esterni e dare rapidi riscontri a tutti gli stakeholder interni ed esterni all'azienda.

## **4. IL MODELLO DELLA BONAUDO S.P.A.**

### **4.1 Premessa**

L'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a norma del D.Lgs. n. 231/2001, sebbene costituisca una facoltà e non un obbligo, è un atto di responsabilità sociale della Società nei confronti dei propri stakeholders (dipendenti, clienti, fornitori, investitori, Stato e istituzioni, collettività, ambiente, etc.).

Infatti, l'introduzione di un sistema di controllo unitamente alla fissazione ed alla divulgazione di principi etici e regole di condotta, oltre a migliorare gli standard di comportamento adottati dalla Società, accresce la fiducia di cui la Società gode nei confronti dei soggetti terzi e, soprattutto, risponde ad un onere che la normativa ha posto in capo al vertice aziendale. In tale ottica le Società hanno deciso di conformarsi anche formalmente alle disposizioni di cui al D.Lgs n. 231/2001, in quanto consapevole che tale iniziativa rappresenti un'opportunità per rafforzare il proprio sistema di controllo, cogliendo al contempo l'occasione per:

- rendere consapevoli i destinatari del Modello di poter incorrere, in caso di violazione delle regole e dei principi ivi riportati, in un illecito passibile di sanzione penale e disciplinare, nonché di una sanzione amministrativa nei confronti dell'azienda;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalle Società, in quanto (anche nel caso in cui le Società fossero apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche

ai principi etici cui la Società intende attenersi nell'espletamento della propria mission aziendale e, quindi, in definitiva alla stessa volontà della Società;

- consentire alle Società, grazie ad una azione di monitoraggio continuo sulle "aree a rischio reato" e sulle "aree strumentali alla commissione dei reati", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Il Modello, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società, è articolato in:

- **Parte Generale** contenente:

- la sintetica descrizione del contenuto del D.Lgs 231/01;
- una presentazione della Bonaudo S.p.A e della sua struttura interna;
- la descrizione delle aree "sensibili", ossia quelle aree nel cui ambito è possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza (O.d.V.) e la definizione dei suoi compiti istituzionali;
- la previsione di uno specifico sistema disciplinare volto a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni del Modello;
- le modalità di verifica dell'efficacia e di aggiornamento costante del Modello;
- la diffusione dei principi in esso contenuti;

- Alcune **Parti Speciali** strutturate sulla base delle diverse categorie di reato, dal momento che la prevenzione dei reati costituisce l'obiettivo primario del Decreto e del Modello che ne dà attuazione. In particolare, si distingue tra:

- **PARTE SPECIALE 1 - REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**
- **PARTE SPECIALE 2 - MODELLO EX ART. 30 D.Lgs 81/08 - SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO**
- **PARTE SPECIALE 3 - REATI AMBIENTALI**

Il Modello Organizzativo è stato adottato in data 13.5.2016 e aggiornato nel 2020 in base alla nuova struttura organizzativa derivante dalla fusione per incorporazione della controllata Bonaudo Srl.

## **4.2 METODOLOGIA**

Le fasi per la predisposizione del Modello sono state le seguenti:

- a) l'impostazione del progetto e l'individuazione del Responsabile Interno del progetto;

- b) la raccolta e l'analisi della documentazione rilevante sull'organizzazione e il funzionamento della Bonaudo S.p.A;
- c) l'identificazione dei "soggetti-chiave" (*key officers*) responsabili dei processi decisionali e di controllo. In questa fase sono state svolte interviste strutturate con questi soggetti per raccogliere informazioni rilevanti e definire una mappa dei processi e delle attività sensibili della Bonaudo;
- d) individuazione delle attività nell'ambito delle quali possono essere commessi i reati del D.Lgs 231/01 nonché delle attività strumentali alla commissione dei suddetti reati ("*risk assessment*");
- e) descrizione delle criticità riscontrate ("*gap analysis*") e individuazione e indicazione delle azioni di miglioramento dei processi e procedure ("*action plan*");
- f) articolazione e definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Decreto 231 sulla base delle fasi precedenti e delle decisioni di indirizzo degli organi decisionali della Società.

L'analisi è stata rivolta anche ad eventuali precedenti che abbiano interessato la Bonaudo sotto il profilo penale in relazione ai reati previsti dal D.Lgs 231/01.

### **4.3 DESTINATARI DEL MODELLO**

Le regole contenute nel presente Modello si applicano a:

- a) i componenti degli organi sociali della Bonaudo S.p.A;
- b) coloro che svolgono, anche di fatto, compiti di gestione, amministrazione, direzione, controllo della Società nonché le persone sottoposte alla direzione di uno di costoro;
- c) i dirigenti, i dipendenti della Società e tutti coloro che svolgono la propria attività per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società;
- d) nei limiti del rapporto in essere, tutti coloro che operano, a vario titolo, in nome e per conto della Bonaudo o sono comunque legati alla Società da un rapporto giuridico (es. collaboratori, consulenti, partner, agenti).

## **5. AREE A RISCHIO**

Alla luce dell'attività svolta dalla Bonaudo e dall'analisi secondo la metodologia del paragrafo precedente, sono state individuate le aree "sensibili" alla commissione dei reati di seguito elencate. Il modello si riferisce solo alle aree sensibili che seguono e non a tutte le ipotesi di responsabilità ex D.Lgs 231/01.

### **5.1 Rapporti con la PA**

- gestione dei rapporti con soggetti pubblici per l'ottenimento di autorizzazioni e licenze necessari per lo svolgimento dell'attività aziendale;
- gestione ordinaria dei rapporti con tutti gli enti pubblici che si interfacciano con Bonaudo;

- gestione di ispezioni e verifiche da parte di soggetti pubblici.

## **5.2 Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro**

- gestione degli adempimenti organizzativi e di legge in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

## **5.3 Reati ambientali**

- gestione del ciclo dei rifiuti
- gestione delle emissioni in atmosfera e la tutela dell'ozono stratosferico
- gestione delle acque reflue industriali
- gestione degli adempimenti e delle dichiarazioni obbligatorie per legge in materia ambientale

Sono inoltre da considerare PROCESSI STRUMENTALI, attività cioè attraverso le quali è in astratto possibile creare le condizioni prodromiche alla commissione dei reati previsti dal Decreto:

- gestione delle risorse finanziarie;
- selezione e assunzione di personale;
- selezione e gestione dei fornitori;
- selezione e gestione di consulenti, agenti e collaboratori esterni.

Per quanto concerne il reato di "corruzione privata" a norma dell'art. 2635 c.c. così come introdotto dalla L. 6 novembre 2012 n. 190, si è inteso comprenderlo all'interno della Parte Speciale n. 1 "Reati nei confronti della P.A." attesa la sua regolamentazione ed i relativi presidi di controllo non dissimile rispetto alle attività sensibili della parte speciale medesima.

Nelle aree a rischio così individuate sono adottate procedure specifiche che stabiliscono regole di comportamento e modalità attuative delle decisioni aziendali.

Le procedure recano l'area di riferimento, le funzioni interessate, i principi di prevenzione e controllo, le verifiche dell'Organismo di Vigilanza.

Le procedure sono definite dalle funzioni aziendali coinvolte, che curano anche eventuali aggiornamenti e modifiche e sono adottate dalla Società conformandosi ai seguenti principi:

- i) tracciabilità *ex post* delle operazioni e dei livelli autorizzativi, in modo da garantire la trasparenza e la ricostruibilità delle scelte effettuate;
- ii) separazione dei compiti in modo che in nessun caso un solo soggetto possa gestire in autonomia un intero processo sensibile;

- iii) archiviazione e conservazione della documentazione relativa all'attività della Società e all'attività di controllo;
- iv) selezione di dipendenti e collaboratori esterni basata esclusivamente su requisiti oggettivi e verificabili (ad es. competenza, esperienza);
- v) documentazione di ogni pagamento e giustificazione dello stesso con riferimento ad una specifica tipologia di spesa;
- vi) veridicità e completezza della rilevazione, registrazione e rappresentazione contabile delle operazioni.

L'Organismo di Vigilanza è sempre informato sullo stato delle procedure e può esprimere pareri sul loro aggiornamento.

## **5.4 GLI ALTRI REATI**

In relazione agli altri reati-presupposto previsti dal Decreto, si è ritenuto che l'attività di Bonaudo S.p.A non presenti profili di alto rischio o tali comunque da far ritenere ragionevolmente possibile la commissione di un reato.

Si tratta infatti di comportamenti obiettivamente estranei alla normale attività e pertanto la Società, alla luce dell'analisi svolta, ha ritenuto adeguata, quale misura preventiva, l'osservanza, oltre che dei principi generali qui presenti, del Codice Etico.

In ogni caso, nell'eventualità in cui si rendesse necessario procedere all'emanazione di ulteriori Parti Speciali, ad esempio in relazione a nuove fattispecie di reato attinenti all'area di attività della Società che in futuro venissero ricomprese nell'ambito di applicazione del Decreto oppure nel caso di mutamenti dell'organizzazione aziendale, è demandato al Consiglio di Amministrazione, di sua iniziativa o su impulso dell'Organismo di Vigilanza, il potere di integrare il presente Modello mediante apposita delibera.

## **6. ORGANISMO DI VIGILANZA E OBBLIGHI DI INFORMAZIONE**

In attuazione di quanto previsto dall'art. 6 comma I lettera b) del Decreto, l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello, (di seguito denominato anche Organismo di Vigilanza), deve essere interno all'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e diverso dall'organo dirigente.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei necessari requisiti di professionalità, onorabilità, autonomia e continuità d'azione.

All'atto dell'accettazione della carica, i membri dell'Organismo di Vigilanza devono rilasciare una dichiarazione nella quale attestano la sussistenza dei requisiti di eleggibilità come meglio descritta nel successivo punto 6.1 e si impegnano a svolgere le loro funzioni come previsto dal Decreto e dal presente Modello.

In punto, la Bonaudo S.p.A ha istituito con delibera del 13/05/2016 un Organismo di Vigilanza a composizione collegiale e mista, che è stata ritenuta idonea a garantire

l'autonomia, l'indipendenza e la continuità di azione dell'organo. Inoltre, la composizione delle varie professionalità dei componenti assicurano una profonda conoscenza della realtà aziendale, capacità nel campo dell'attività ispettiva interna, del campionamento statistico, dell'individuazione e analisi dei rischi, supervisione dell'attività sia in ordine alle conoscenze giuridiche che in campo consulenziale.

L'Organismo di Vigilanza (di seguito anche O.d.V.), nello svolgimento delle proprie funzioni, non è sottoposto al potere gerarchico e disciplinare di alcun altro organo societario e riferisce della propria attività direttamente all'organo dirigente. Il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso tenuto a vigilare sulla correttezza dell'operato dell'O.d.V. in quanto il funzionamento del Modello è sotto la responsabilità dell'organo dirigente.

Con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, l'O.d.V. è dotato annualmente di mezzi finanziari (budget proposto dall'O.d.V. e approvato dal Consiglio di Amministrazione) e logistici adeguati per lo svolgimento dell'attività e l'esercizio delle funzioni.

Il budget e gli eventuali compensi dell'Organismo di Vigilanza non possono essere modificati se non dal Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza nomina al suo interno un Presidente con il ruolo di coordinatore e adotta un proprio Regolamento, che viene comunicato al Consiglio di Amministrazione.

## **6.1 Nomina, sostituzione e revoca dell'O.d.V.**

Nomina, sostituzione e revoca dell'O.d.V. vengono deliberate dal Consiglio di Amministrazione.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi sopra menzionati, nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa, quali potenziali conflitti di interesse con il ruolo e i compiti che si andrebbero a svolgere.

In particolare, in caso di nomina, i soggetti designati devono, all'atto del conferimento dell'incarico, rilasciare una dichiarazione nella quale attestano l'assenza dei seguenti motivi di incompatibilità:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Bonaudo S.p.A. tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- funzioni di amministrazione - nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo - di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per i

delitti richiamati dal D.Lgs. 231/2001 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;

- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, a una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nel caso in cui sopraggiunga dopo la nomina uno o più di questi motivi di ineleggibilità, il membro dell'O.d.V. decade automaticamente dalla carica.

In ogni caso in cui sia necessario nominare con urgenza un nuovo membro dell'Organismo di Vigilanza in caso di dimissioni, revoca, decadenza o impedimento di un membro, provvede tempestivamente il Consiglio di Amministrazione alla sostituzione del membro cessato.

La revoca dei poteri dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca potrà intendersi:

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e indipendenza presenti in sede di nomina;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico o il mancato esercizio delle funzioni;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza - secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/2001 - risultante da una sentenza di condanna, passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), ovvero una violazione del Modello che abbia causato una sanzione a carico della Bonaudo o l'apertura di un procedimento per uno dei reati previsti dal Decreto;

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre - sentito il parere del Collegio Sindacale - la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim*.

L'O.d.V., nello svolgimento delle proprie funzioni, può avvalersi ove necessario di personale sia interno che esterno sotto la sua diretta sorveglianza.

L'O.d.V. svolge le proprie funzioni senza alcun sindacato di altri organi aziendali, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione è il responsabile ultimo del Modello e della sua efficace attuazione.

La durata in carica dei membri dell'O.d.V coincide con quella del Consiglio di Amministrazione che l'ha nominato.

## **6.2 Funzioni e poteri dell'O.d.V.**

All'O.d.V. sono affidati tutti i compiti necessari a garantire quanto disposto dall'art. 6 comma 1 lettera b) del Decreto, ed in particolare il compito di:

1. vigilare sull'osservanza delle prescrizioni contenute del Modello;
2. vigilare sull'efficacia del Modello in relazione alla organizzazione della Società ed all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
3. vigilare sul mantenimento nel tempo dei requisiti di idoneità ed efficacia del Modello;
4. proporre all'organo dirigente modifiche e/o aggiornamenti del Modello, ove si riscontrassero esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni organizzative e/o normative e comunque nei casi di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni dell'assetto interno della Bonaudo e/o delle modalità di svolgimento delle attività; iii) rilevanti modifiche normative;
5. adempimenti antiriciclaggio di cui all'art. 52 D.Lgs 231/07 (ove previsti).

Più in particolare, l'O.d.V. deve:

- vigilare sull'attuazione delle procedure previste dal Modello;
- effettuare verifiche generali sull'attività della Bonaudo ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- effettuare verifiche periodiche su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e curare lo svolgimento della formazione obbligatoria;
- raccogliere e archiviare le segnalazioni dei comportamenti o delle situazioni anche solo potenzialmente in contrasto con le disposizioni del Modello e delle procedure attuative dello stesso, nonché di circostanze in grado di favorire la commissione di reati o relative a reati già commessi;
- verificare l'adeguatezza delle procedure inerenti le aree sensibili di cui al presente Modello;
- riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale in merito all'attuazione del Modello ed in particolare sulle criticità riscontrate;
- curare e sviluppare il costante aggiornamento del Modello formulando all'organo dirigente proposte in tale senso;
- segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni del Modello;
- assicurare i flussi informativi verso l'organo dirigente e il Collegio Sindacale;
- promuovere la diffusione, la conoscenza e la comprensione del Modello;
- accedere liberamente a tutti gli uffici e a tutta la documentazione societaria senza necessità di consenso o autorizzazione preventiva;
- proporre annualmente al Consiglio di Amministrazione un budget che assicuri lo svolgimento in piena autonomia delle proprie funzioni;
- prevedere nel proprio Regolamento il calendario dell'attività; la tempistica dei controlli; la verbalizzazione delle riunioni; l'archiviazione della documentazione e dei flussi informativi.

Per lo svolgimento della propria attività, l'O.d.V. può avvalersi del supporto di unità organizzative e strutture interne della Società, quali, a titolo esemplificativo, i Servizi Prevenzione e Protezione salute e sicurezza dei luoghi di lavoro.

### **6.3 Flussi informativi nei confronti degli organi sociali della Bonaudo S.p.A.**

L'O.d.V. riferisce della propria attività:

- su base continuativa, direttamente agli Amministratori Delegati;
- su base semestrale, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Inoltre, semestralmente, l'O.d.V. prepara un rapporto scritto sulla sua attività indirizzato al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Il rapporto avrà ad oggetto:

- il riepilogo dell'attività svolta dall'O.d.V. e il piano per il semestre successivo;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Bonaudo, sia in termini di efficacia del Modello.

Gli incontri con gli altri organi sociali sono verbalizzati e i verbali archiviati dall'O.d.V.

Il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'O.d.V., il quale a sua volta può chiedere in qualsiasi momento di essere sentito dai suddetti organi. Gli incontri verranno verbalizzati e copie dei verbali verranno custodite dall'O.d.V.

### **6.4 Flussi informativi nei confronti dell'O.d.V.**

L'O.d.V. deve essere informato dai Destinatari del Modello, pena le sanzioni del Capitolo 8, di tutti gli elementi utili per lo svolgimento delle proprie funzioni (Informazioni) e di segnalazioni sulle violazioni, anche solo presunte, delle prescrizioni contenute nel Modello (Segnalazioni).

Le Informazioni e le Segnalazioni vanno inviate all'O.d.V. in forma scritta all'indirizzo di posta elettronica [odv@bonaudo.it](mailto:odv@bonaudo.it).

In ogni caso, l'O.d.V. deve essere informato su eventuali elementi di criticità o ambiti di miglioramento emersi nell'applicazione del presente Modello.

#### **6.4.1 Segnalazioni da parte di soggetti dipendenti della Bonaudo S.p.A. o da parte di terzi**

Le Segnalazioni riguardano in genere tutte le notizie relative alla presumibile commissione dei reati previsti dal Decreto in relazione all'attività della Bonaudo o a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società stessa.

Le Segnalazioni vanno inviate tempestivamente all'O.d.V. e devono essere il più possibile precise e riferibili ad un specifico evento e ad una specifica area di attività.

Le Informazioni riguardano notizie utili per l'attività dell'O.d.V., quali a titolo esemplificativo criticità o anomalie riscontrate nell'attuazione del Modello, notizie relative a mutamenti nell'organizzazione aziendale, possibili azioni di miglioramento.

L'O.d.V. assicura la riservatezza circa l'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Ogni informazione e segnalazione ricevuta è conservata a cura dell'O.d.V. in un apposito data base (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni.

L'O.d.V. cura la conservazione dei verbali delle proprie riunioni e di ogni altra documentazione relativa a controlli e rilevante per la propria attività secondo modalità previste dal proprio Regolamento.

I Fornitori e i collaboratori esterni della Società possono inviare segnalazioni all'O.d.V. secondo quanto previsto dalle apposite clausole contrattuali, attraverso canali all'uopo dedicati.

E' vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuano in buona fede segnalazioni all'O.d.V.

La Società si riserva ogni azione contro chiunque effettui in mala fede segnalazioni non veritiere.

#### **6.4.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali**

Oltre alle Segnalazioni e Informazioni di cui al paragrafo precedente, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'O.d.V. le notizie concernenti:

- 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 la Bonaudo per i reati previsti dal Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli amministratori e/o dagli altri dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;

- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- eventuali commissioni di inchiesta o relazioni interne relative a ipotesi di responsabilità per uno o più reati previsti dal Decreto;
- aggiornamenti del sistema dei poteri (deleghe e procure);
- emissione di nuove procedure o circolari organizzative;
- comunicazioni relative a modifiche societarie;
- criticità riscontrate dai responsabili di funzione nell'ambito delle aree sensibili.

I flussi dei dati e delle informazioni sono regolamentati da specifiche procedure interne, richiamate nella parte speciale del presente documento.

## **7. MODALITA' DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE**

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 6 comma 2 lettera c) del Decreto, la Bonaudo S.p.A ha individuato modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.

La disponibilità di fondi extra contabili, infatti, costituisce, con particolare riferimento ai reati di corruzione, la modalità per corrispondere il denaro ai soggetti pubblici (anche tramite agenti o collaboratori) in cambio di favori illeciti.

La Bonaudo S.p.A gestisce le risorse finanziarie basandosi sui seguenti principi:

- tracciabilità dei flussi finanziari, da intendersi come possibilità di ricostruire *ex post* con esattezza il percorso decisionale e formale del flusso dal punto di partenza (chi ha pagato) al punto di arrivo (chi è stato pagato, con quale mezzo di pagamento, come e dove è stato prelevato; come e dove si è incassato);
- imputazione di pagamento, cioè l'individuazione esatta del titolo giustificativo del flusso di pagamento;
- la registrazione della forma del pagamento (es. contante, bonifico, ecc...);
- la registrazione del contenuto del pagamento (identificazione del soggetto che ha disposto il flusso, da quale disponibilità ha attinto, beneficiario del flusso, causale);
- l'individuazione dei soggetti obbligati ad archiviare la documentazione dei flussi.

Nessuna fattura viene posta in pagamento se non vi è corrispondenza tra il bene o servizio risultati effettivamente acquistati o ricevuti, l'ordine di acquisto e il documento di trasporto (ove esistente).

I pagamenti sono di competenza del Direttore Acquisti e del Responsabile Ufficio Amministrazione per l'acquisto delle pelli; sono di competenza del Datore di Lavoro/ Responsabile Ambientale per le aree di sua competenza, fino all'importo di 50.000 euro, come da procura allo stesso rilasciata (per importi superiori, la competenza è del Direttore Acquisti e del Responsabile Ufficio Amministrazione).

In ogni caso, non sono mai consentiti pagamenti o incassi in genere, sotto qualsiasi forma, al di fuori dei principi previsti nel presente capitolo e dalle relative procedure adottate.

## **8. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO**

### **8.1 Principi generali**

Elemento essenziale per l'efficace attuazione del Modello è quello di predisporre un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio contro la violazione delle regole di condotta delineate dal Modello stesso per prevenire i reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello (cfr. art. 6, comma secondo, lett. e, art. 7, comma quarto, lett. b).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'effettiva commissione di un reato e, quindi, dal sorgere e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

Peraltro, i principi di tempestività ed immediatezza rendono non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità Giudiziaria.

Le sanzioni devono essere proporzionate rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità da valutarsi secondo la gravità della violazione, la tipologia del rapporto di lavoro con la Società e l'eventuale recidiva.

Le sanzioni saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni del Modello o del Codice Etico.

### **8.2 Soggetti**

Sono soggetti al sistema sanzionatorio di cui al presente Modello, tutti i Destinatari del Modello stesso.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente Capitolo tiene conto delle particolarità derivanti dallo *status* giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

L'Organismo di Vigilanza cura che venga data informazione a tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

### **8.3 Sanzioni nei confronti dei dipendenti (operai, impiegati e quadri)**

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di operai, impiegati e quadri, esse rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL dell'Industria Conciaria, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare della Bonaudo è quindi costituito dalle norme del codice civile e dalle norme pattizie di cui al predetto CCNL.

In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati secondo il rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

In applicazione di quanto sopra è previsto che:

- 1) incorre nel provvedimento dell' AMMONIZIONE VERBALE o SCRITTA il lavoratore che violi in modo lieve le disposizioni contenute nel Modello (Codice Etico, procedure) adottando un comportamento non conforme ai principi del Modello nelle "aree a rischio" ovvero non comunicando all'O.d.V. le Informazioni previste dal Modello;
- 2) incorre nel provvedimento della MULTA il lavoratore che incorra in recidiva delle infrazioni di cui la punto 1);
- 3) incorre nel provvedimento della MULTA NON ECCEDENTE L'IMPORTO DI 3 ORE DELLA NORMALE RETRIBUZIONE il lavoratore che violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento reiteratamente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, ove in tali comportamenti sia ravvisabile un rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi derivanti dal Modello; violi l'obbligo di inviare le Segnalazioni obbligatorie all'O.d.V. previste dal Modello;
- 4) incorre nel provvedimento della SOSPENSIONE DALLA RETRIBUZIONE E DAL SERVIZIO PER UN MASSIMO DI GIORNI 3 il lavoratore che, violando le prescrizioni del Modello e adottando nelle aree a rischio un comportamento contrario agli interessi della Società, arreca un danno alla stessa o la espone a una situazione di pericolo in ordine a quanto stabilito dal Decreto; violi l'obbligo di comunicare all'O.d.V. la Segnalazione relativa alla commissione di uno o più reati previsti dal Decreto; commetta recidiva in una mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti;
- 5) incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO DISCIPLINARE SENZA PREAVVISO il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Bonaudo di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla Bonaudo; abbia posto in essere un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato previsto dal D.Lgs. 231/01; commetta

recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sanzione della sospensione.

L'irrogazione di una sanzione disciplinare per violazione del Modello deve essere preventivamente comunicata all'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente capitolo.

#### **8.4 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti**

Nella Società trova applicazione il Contratto collettivo Nazionale di lavoro del comparto Industria Conciaria.

Nel caso in cui un Dirigente adotti un comportamento non conforme nelle aree a rischio o violi, una o più volte, i principi e le procedure previste dal Modello, verrà applicata:

- una penale pari al 5% di una retribuzione mensile in caso di violazioni per le quali è prevista la sanzione dell'ammonizione verbale o scritta;
- una penale pari al 10% di una retribuzione mensile in caso di violazioni per le quali è prevista la sanzione della multa;
- una penale pari al 30% della retribuzione nei casi di violazioni per le quali è prevista la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione e nei casi di omessa vigilanza sui sottoposti.

Se il Dirigente pone in essere una condotta inequivocabilmente diretta alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto è sottoposto alla sanzione del LICENZIAMENTO.

#### **8.5 Sanzioni nei confronti di collaboratori esterni**

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, determinerà la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Bonaudo, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare delle sanzioni previste dal Decreto a carico della Società.

L'Organismo di Vigilanza verifica che nella modulistica contrattuale siano inserite le clausole di cui al presente punto.

#### **8.6 Sanzioni nei confronti degli Amministratori**

In caso di violazioni da parte di uno degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente per iscritto l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione valuterà la situazione e adotterà i provvedimenti opportuni nel rispetto della normativa vigente, ivi compresa la facoltà di convocare l'Assemblea dei Soci per le decisioni di competenza.

Nei casi più gravi, potrà proporre la revoca dalla carica.

## **9. SELEZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE E DEI CONSULENTI**

### **9.1 Personale**

Il processo di selezione del personale riguarda l'insieme delle attività necessarie alla costituzione del rapporto di lavoro.

La selezione avviene secondo le esigenze della Bonaudo S.p.A e all'esito della valutazione delle specifiche competenze dei candidati.

In linea di principio, il rischio è quello di incorrere nel reato di corruzione, poiché una assunzione (o una collaborazione esterna) pilotata potrebbe costituire, nei confronti di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, la modalità per ottenere favori nello svolgimento dell'attività societaria.

La Bonaudo S.p.A nei limiti delle informazioni in suo possesso, deve pertanto evitare favoritismi, nepotismi o altre forme di clientelismo nella selezione e nell'assunzione dei propri dipendenti.

Bonaudo S.p.A, nel processo di assunzione di nuovo personale, garantisce:

- la separazione dei ruoli tra la funzione delegata alla selezione e la funzione utilizzatrice della nuova risorsa;
- la registrazione della modalità di reperimento dei *curricula* (es. segnalazioni interne; invii tramite internet, ecc...);
- valutazione congiunta da parte della funzione del personale e della funzione utilizzatrice;

Semestralmente, il Direttore del Personale invia all'O.d.V. un report indicante il personale assunto/uscito e un report indicante le sanzioni disciplinari erogate nel periodo.

### **9.2 Consulenti, agenti e collaboratori esterni**

Per le consulenze e prestazioni professionali esterne, gli Amministratori Delegati valutano due o più offerte sulla base dei requisiti di professionalità e onorabilità richiesti dal tipo di prestazione.

Gli incarichi a consulenti esterni e agenti vengono conferiti esclusivamente in forma scritta, con specifica regolamentazione della parte economica.

Nessun compenso può essere erogato senza puntuale verifica della prestazione fornita e della congruità della richiesta nei casi di consulenza occasionale.

Nel contratto di consulenza o agenzia devono essere inserite clausole specifiche che vincolino all'osservanza dei principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico adottati dalla Società stessa e una clausola che implichi conseguenze sanzionatorie a fronte della violazione dei principi di cui al D.Lgs. 231/01.

## **10. COMUNICAZIONE DEL MODELLO**

La Bonaudo S.p.A, al fine di garantire l'efficace attuazione del Modello, ne assicura la più ampia divulgazione e l'effettiva conoscenza da parte della generalità dei Destinatari.

La Società garantisce la diffusione del Modello non solo tra i dipendenti, ma anche tra i soggetti che operano in nome e per conto della Società.

La modalità di divulgazione del Modello è diversificata a seconda dei destinatari, ma comunque sempre improntata ad un'informazione completa, chiara e continuativa.

Tutta l'attività di comunicazione è svolta sotto la supervisione dell'O.d.V., titolare del compito di diffusione, conoscenza e comprensione del Modello.

## **11. FORMAZIONE DEL PERSONALE**

La formazione del personale, obbligatoria relativamente al contenuto del Decreto e ai principi del Modello di Bonaudo, è gestita in stretta cooperazione con l'O.d.V.

Obiettivi primari della formazione sono un'informativa sui contenuti del Decreto, l'illustrazione del Modello adottato dalla Società e del suo contenuto, con particolare riferimento alla concreta modalità di commissione dei reati previsti dal D.Lgs 231/01, ai comportamenti vietati e a quelli doverosi, un aggiornamento su eventuali modifiche del Modello stesso.

Ogni dipendente e collaboratore della Società deve conoscere i contenuti del Modello, contribuire per quanto di competenza alla sua efficace attuazione e partecipare all'attività di formazione obbligatoria.

In particolare:

- Soggetti apicali (in particolare Amministratori e Dirigenti): diffusione integrale del Modello e del Codice Etico in forma cartacea; sottoscrizione di una dichiarazione di conoscenza e di osservanza dei medesimi; incontro di aggiornamento annuale. Copia cartacea è consegnata anche ai membri del Collegio Sindacale.
- Altro personale (soggetti in posizione non apicale): formazione iniziale di volta in volta a tutti i neo assunti; diffusione del Codice Etico via internet; adeguata informativa nelle lettere di assunzione; formazione con corsi d'aula per il personale che opera nelle "aree

a rischio” a frequenza obbligatoria, ivi compresi brevi cenni sulla normativa. Ogni dipendente deve essere a conoscenza del contenuto del Modello, dei reati previsti e delle conseguenze che possono derivare a carico della Società in caso di commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs 231/01.

- Consulenti e Partner: nota informativa iniziale; clausola apposita su tutti i nuovi contratti da sottoscrivere in merito ai contenuti del Modello e del Codice Etico.

Strumenti idonei saranno adottati per informare i destinatari di eventuali modifiche del Modello.

Tutti i dipendenti sono comunque informati sul contenuto del Modello, sul contenuto del D.Lgs 231/01, sulle conseguenze in capo alla Società in caso di commissione di uno dei reati ivi previsti, dei comportamenti da adottare nelle aree a rischio.

L’attività di formazione è formalizzata con la firma su appositi registri di presenza e l’archiviazione dei registri da parte dell’O.d.V.

## **12. VERIFICHE SULL’EFFICACIA DEL MODELLO**

Ai fini dell’espletamento del compito istituzionale di verifica circa l’efficacia del Modello, l’O.d.V. potrà porre in essere:

- (i) verifiche sugli atti: periodicamente si procederà ad una verifica delle principali operazioni compiute dalla Bonaudo S.p.A in aree di attività a rischio;
- (ii) verifiche delle procedure: periodicamente sarà verificato l’effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall’O.d.V.

Inoltre, sarà intrapresa un’analisi di tutte le Segnalazioni e Informazioni ricevute nel corso dell’anno, delle azioni intraprese dall’O.d.V. e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del Destinatari rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con eventuali interviste a campione.

All’esito della verifica, sarà redatto un rapporto scritto da sottoporre all’attenzione del Consiglio di Amministrazione (in concomitanza con il rapporto annuale predisposto dall’O.d.V.) che evidenzia eventuali carenze e suggerisca le azioni da intraprendere.

La verifica sarà effettuata secondo modalità che verranno determinate dall’O.d.V. anche, se del caso, avvalendosi di professionalità esterne (in questo caso, previa comunicazione al Consiglio di Amministrazione).

## **12. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO**

Il Consiglio di Amministrazione della Bonaudo S.p.A è competente per ogni modifica e/o integrazione del presente Modello.

In particolare, integrazioni e modifiche potrebbero rendersi necessarie per mutamenti del quadro normativo di riferimento o dell'organizzazione interna della Società.

La modifica del Modello si rende comunque necessaria quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Bonaudo (art. 7 comma 4 del Decreto).

Il riesame e la modifica del Modello devono essere adottati anche quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro (art. 30 n. 4 del D.Lgs 9 aprile 2008 n. 81 e successive modificazioni).

L'Organismo di Vigilanza è sempre informato sull'aggiornamento del Modello e può esprimere un parere sulle eventuali modifiche.

