

**Modello di Organizzazione Gestione e Controllo
ai sensi del D.Lgs. 231/2001**

Documento adottato dal Consiglio di Amministrazione
di Bolaffi S.p.A. in data 11 novembre 2013
Ultima revisione adottata dal Consiglio di Amministrazione
di Bolaffi S.p.A. in data 5 giugno 2024

INDICE

INTRODUZIONE

1. Definizioni.
2. Il quadro normativo e i principi generali che presiedono l'attribuzione di responsabilità amministrativa dell'Ente.
3. Premessa. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Bolaffi s.p.a.

SEZIONE I

IL REGIME DI RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA CD. "DA REATO" PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETA' E ASSOCIAZIONI

1. I reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente – rimando alla Tabella dei reati "presupposto" ex D. Lgs. n. 231/2001 (ALLEGATO 3)
2. Le sanzioni applicabili all'ente
3. Tentativo, concorso formale e continuazione
4. Il regime di responsabilità patrimoniale dell'ente
5. Modifiche dell'ente derivanti da operazioni straordinarie
6. La responsabilità amministrativa da reato nei gruppi di società
7. Il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo e di applicazione delle relative sanzioni
8. Esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione, gestione e controllo

SEZIONE II

BOLAFFI S.P.A.

LA SOCIETA', IL MODELLO DI GOVERNANCE, LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

1. La Bolaffi s.p.a. e il Gruppo Bolaffi: cenni storici e assetto attuale.
2. L'organizzazione aziendale
3. Deleghe e Procure
4. Pianificazione, budget, reporting e controllo di gestione

SEZIONE III

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI BOLAFFI S.P.A.

1. Premessa
2. Le linee guida di Confindustria e il Codice Eico
3. Struttura e composizione del Modello
4. Finalità
5. Destinatari e campo di applicazione
6. Rapporti con le Società partecipate o controllate
7. Modalità operative seguite per la costruzione del Modello
8. Identificazione e mappatura delle attività e dei reati a rischio. Valutazione dei presidi volti alla prevenzione e, in ogni caso, al massimo contenimento dei rischi.
 - 8.1 – Premessa
 - 8.2. Aree sensibili. Mappatura del rischio e metodologia di definizione
9. Fattispecie di reato potenzialmente realizzabili
10. Diffusione del Modello
11. Adozione e aggiornamento del Modello

SEZIONE IV

L'ORGANISMO DI VIGILANZA E IL SUO REGOLAMENTO

1. Premessa
2. Composizione e funzionamento. Cause di ineleggibilità e/o decadenza.
3. Funzioni e poteri
4. Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza agli organi sociali
5. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza
 - 5.1 Informative obbligatorie
 - 5.2 Altre informative e segnalazioni da parte di esponenti aziendali o di soggetti terzi

SEZIONE V

FORMAZIONE E INFORMAZIONE

1. Premessa
2. Informazione e formazione interna
3. Informativa a soggetti terzi

SEZIONE VI
LE VIOLAZIONI DEL MODELLO
IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

1. Premessa
2. Le sanzioni disciplinari. Principi generali
3. Le condotte rilevanti. Il tentativo
4. I soggetti destinatari
5. La procedura di accertamento dell'illecito degli illeciti disciplinari e di applicazione delle sanzioni
6. Misure nei confronti dei Dipendenti
7. Misure nei confronti dei Dirigenti
8. Misure nei confronti degli Amministratori
9. Misure nei confronti dei Sindaci
10. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza
11. Misure nei confronti di Soggetti terzi

ALLEGATI (costituenti parte integrale del Modello)

Allegato 1: Codice Etico

Allegato 2: Procedure aziendali, comprensive anche del Regolamento in materia di cd. Whistleblowing aggiornato al D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, recante *“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”* (Decreto whistleblowing);

Allegato 3: Tabella dei reati “presupposto” ex D. Lgs. n. 231/2001 aggiornata al 15 dicembre 2023

PARTE GENERALE

INTRODUZIONE

1. DEFINIZIONI.

- “Bolaffi S.p.A.” , “Bolaffi” o la “Società”: Bolaffi S.p.A.;
- “CCNL”: Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti del commercio e terziario sottoscritto il 22 marzo 2024 e sue successive modifiche, integrazioni e rinnovi;
- “CCNL Dirigenti”: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti del commercio e terziario sottoscritto il 12 aprile 2024 e sue successive modifiche, integrazioni e rinnovi;
- “Codice Etico”: Codice Etico adottato da Bolaffi S.p.A., allegato al presente Modello, di cui è parte integrante;
- “Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di Bolaffi S.p.A. sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione;
- “Dipendenti”: tutti i dipendenti di Bolaffi S.p.A. (compresi i dirigenti);
- “D.Lgs. 231/2001” o il “Decreto”: il decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e sue successive modifiche ed integrazioni;
- “Linee Guida”: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo *ex* D.Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successive integrazioni e modifiche;
- “Modello” o “MOG”: il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, approvato ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- “Operazione Sensibile”: operazione o atto che si colloca nell’ambito dei Processi Sensibili;
- “Organi Sociali”: il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale di Bolaffi S.p.A.;
- “Organismo di Vigilanza” o “O.d.V.”: organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento;
- “P.A.”: la Pubblica Amministrazione, inclusi i singoli pubblici ufficiali e i soggetti incaricati di pubblico servizio.
- “Partner”: controparte contrattuale di Bolaffi S.p.A., quali ad es. agenti, fornitori, etc. ..., siano essi persone fisiche o giuridiche, con cui Bolaffi S.p.A. addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (acquisto e cessione di beni e servizi, associazione temporanea d’impresa - ATI, *joint venture*, consorzi, etc.), ove destinati a cooperare con la Società nell’ambito dei Processi Sensibili;
- “Processi Sensibili”: attività di Bolaffi S.p.A. nel cui ambito è potenzialmente presente il rischio di commissione dei Reati;

➤ “Reati”: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 (anche in riferimento alle successive e eventuali modifiche ed integrazioni);

➤ “Regolamento Whistleblowing”: adottato da Bolaffi S.p.A. ai sensi della Legge 30 novembre 2017 n. 179 («*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*») e aggiornato al D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, recante “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019 , allegato al presente Modello, di cui è parte integrante.

2. IL QUADRO NORMATIVO E I PRINCIPI GENERALI CHE PRESIDONO L'ATTRIBUZIONE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE.

In data 8 giugno 2001 è stato emanato, in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, il Decreto Legislativo n. 231, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa vigente nel nostro paese in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Con tale Decreto, è stato introdotto nell'ordinamento italiano un peculiare regime di responsabilità amministrativa cd. “da reato” a carico delle persone giuridiche (da intendersi come società, associazioni, etc.) per alcuni reati – ivi previsti - commessi a favore o a vantaggio delle stesse 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 sottoposti).

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto di reato.

Si tratta, nella sostanza, di una responsabilità penale-amministrativa in quanto - pur comportando per l'Ente sanzioni amministrative - è conseguente ad un illecito penale e può pertanto essere applicata solo previo accertamento del reato cd. “presupposto” e di tutti i requisiti oggettivi e

soggettivi prescritti dal legislatore (la commissione di un determinato reato, nell'interesse o a vantaggio della Società, da parte di soggetti qualificati, apicali o ad essi sottoposti, in assenza di un Modello efficace) ed attraverso le garanzie proprie del processo penale.

I reati da cui può conseguire la responsabilità amministrativa dell'Ente sono espressamente indicati nel D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.i. e nell'art. 10 della legge 146/2006 con riferimento ai cd. "Reati Transnazionali":

Al pari di quanto avviene in ambito penale, la disciplina in oggetto soggiace al principio di legalità e al divieto di analogia, per cui l'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto (art. 2 del Decreto).

Anche in tema di successione di leggi nel tempo si applicano (art. 3 del Decreto) le stesse regole di *favor rei* (che costituiscono altrettanti corollari del principio di legalità) previste nel settore penale:

- l'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto che secondo una legge posteriore non costituisce più reato o in relazione al quale non è più prevista la responsabilità amministrativa dell'ente, e, se vi è stata condanna, ne cessano l'esecuzione e gli effetti giuridici;
- se la legge del tempo in cui è stato commesso l'illecito e le successive sono diverse, si applica quella le cui disposizioni sono più favorevoli, salvo che sia intervenuta pronuncia irrevocabile;
- le disposizioni precedenti non si applicano se si tratta di leggi eccezionali o temporanee.

Quanto ai reati commessi all'estero, l'art. 4 del Decreto prevede che (nei casi e alle condizioni, anche di procedibilità, previste dal codice penale) gli enti aventi la loro sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi, all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

3. PREMESSA: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI BOLAFFI S.P.A.

Il presente documento e i relativi allegati che ne sono parte integrante costituiscono il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche "Modello" o "MOG") adottato da Bolaffi S.p.A. (di seguito anche "Bolaffi" o la "Società") ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n.231 (di seguito anche il "Decreto").

Il Modello è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società, nella sua prima versione, già nel novembre 2013 e si prefigge l'obiettivo di migliorare il sistema organizzativo-gestionale e dei controlli interni in attuazione dei principi affermati dal Decreto.

Il Modello è e deve essere tuttavia un documento dinamico, in continuo divenire; per perseguire al meglio le proprie finalità, lo stesso deve infatti essere costantemente aggiornato a fronte di determinati eventi (per esempio: mutamenti organizzativi, modifiche legislative, evoluzioni

giurisprudenziali, etc.).

In tal senso, il presente documento è stato sottoposto ad accurata revisione al fine di recepire le modifiche che hanno interessato il Decreto 231/2001, ampliando il novero dei reati presupposto, nonché alla luce della Legge 30 novembre 2017 n. 179 e s.m.i. recante «*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*».

Questo ampliamento ed aggiornamento del Modello è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione di Bolaffi s.p.a. con delibera del 5 giugno 2024.

SEZIONE I

IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA CD. "DA REATO" PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ E ASSOCIAZIONI

1. I REATI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE – RIMANDO ALLA TABELLA DEI REATI "PRESUPPOSTO" EX D: LGS: n. 231/2001 (ALLEGATO 3)

Le fattispecie di reato "presupposto" tassativamente previste nel Decreto possono essere suddivise, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie, enucleate negli artt. 24-25-*duodevicies* del D. Lgs. 231/01 e s.m.i. nonché nell'art. 10 della legge 146/2006 con riferimento ai cd. "Reati Transnazionali":

art. 24	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 e frode nelle pubbliche forniture
art. 24 bis	Delitti informatici e trattamento illecito dei dati
art. 24 ter	Delitti di criminalità organizzata
art. 25	Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio
art. 25 bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
art. 25 bis 1	Delitti contro l'industria ed il commercio
art. 25 ter	Reati societari
art. 25 quater	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
art. 25 quater 1	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
art. 25 quinquies	Delitti contro la personalità individuale
art. 25 sexies	Abusi di mercato
art. 25 septies	Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
art. 25 octies	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
art. 25 octies 1	Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori
art. 25 novies	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
art. 25 decies	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
art. 25 undecies	Reati Ambientali
art. 25 duodecies	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

art. 25 terdecies	Razzismo e xenofobia
Art. 25 quaterdecies	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
Art. 25 quinquiesdecies	Reati Tributari
Art. 25 sexiesdecies	Reati di contrabbando
Art. 25 septiesdecies	Delitti contro il patrimonio culturale
Art. 25 duodevicies	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
Art. 10 L. n. 146/2006	Reati Transnazionali

Per la relativa analitica individuazione e descrizione si rimanda all'**ALLEGATO 3** del presente documento: **Tabella dei reati "presupposto" ex D. Lgs. n. 231/2001 aggiornata al 15 dicembre 2023.**

2. LE SANZIONI APPLICABILI ALL'ENTE.

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- sanzioni pecuniarie (conseguono ad ogni violazione accertata);
- sanzioni interdittive (sono previste per i casi più gravi) ;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

La **sanzione pecuniaria** viene applicata per quote - di importo variabile fra un minimo di 258,22 e un massimo di 1.549,37 Euro (determinato tenendo conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente destinatario della sanzione, allo scopo di assicurarne l'efficacia: cfr. art. 11 del Decreto) - in un numero non inferiore a cento e non superiore a mille.

Alla luce di quanto sopra, la sanzione pecuniaria può andare quindi, in concreto, da un minimo di 25.800,00 a un massimo di 1.549.370,00 Euro.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice penale determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto (valutabile a norma dell'art. 133 c.p.), del grado di responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

La sanzione pecuniaria può essere ridotta della metà e non può comunque essere superiore a

103.291,00 Euro se (art. 12 del Decreto):

- a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Inoltre, la sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- 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) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso in cui l'ente abbia invece tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale o da soggetti sottoposti all'altrui direzione e, in questo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative, si applicano, unitamente alla sanzione pecuniaria, **sanzioni interdittive** quali (art. 9, comma 2 e artt. art. 13 e ss. D. Lvo 231/01):

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività (quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulti inadeguata a prevenire illeciti del tipo di quello commesso);
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione - eventualmente limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni -, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

In termini di durata, le sanzioni interdittive vanno da un minimo di tre mesi a un massimo di due anni; hanno sempre ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente e, in base al principio di legalità e tassatività che le contraddistingue, si applicano in relazione ai soli reati per i quali sono espressamente previste.

Oltre che al ricorrere delle condizioni dianzi citate, esse si applicano anche in caso di reiterazione degli illeciti e, quindi, di "recidiva" della Società quando, cioè, l'ente - già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato - ne commetta un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva (art. 13, comma 1, lettera b) del Decreto).

Le sanzioni interdittive non si applicano quando l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo o quando il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità (art. 13, comma 3).

Le sanzioni interdittive possono essere applicate, su richiesta del Pubblico Ministero, anche in via cautelare durante la fase delle indagini (Capo III, Sezione IV del Decreto, art. 45 e ss.), quando sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità a carico dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Giova rilevare che, ferma restando l'applicazione delle sanzioni pecuniarie - comunque ridotte nella misura e nei termini stabiliti dall'art. 12 del Decreto - le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni (art. 17):

- a) l'ente ha risarcito 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.

Chiudono il catalogo delle sanzioni la **pubblicazione della sentenza di condanna** (art. 18 del Decreto) che può essere disposta, a spese dell'ente, quando viene applicata una sanzione interdittiva, e la **confisca** del prezzo o del profitto del reato, prevista come conseguenza automatica dell'accertamento della responsabilità dell'ente (art. 19).

Un cenno particolare deve essere dedicato a quest'ultimo istituto sanzionatorio, che può avere conseguenze estremamente afflittive per la Società.

Ai sensi dell'art. 19 del Decreto, nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

Quando non è possibile eseguire la confisca sui beni costituenti direttamente prezzo o profitto del reato, la stessa è eseguibile anche "**per equivalente**", vale a dire mediante l'ablazione in favore dello Stato di somme di denaro, beni o altre utilità di valore corrispondente al prezzo o al profitto del reato (art. 19 cpv.).

Nel sistema sanzionatorio delineato dal Decreto, la confisca è una sanzione principale obbligatoria, avente natura punitivo-afflittiva e funzione di prevenzione generale e speciale, in quanto volta ad eliminare dal circuito economico una determinata attività che proviene da un reato commesso in favore dello stesso ente.

Nel caso in cui la confisca "tradizionale" (quella sui beni costituenti direttamente prezzo o profitto del reato) non possa essere eseguita per qualsivoglia ragione (perché i beni non sono identificabili, oppure sono fungibili, o sono stati consumati ovvero occultati, etc.) è prevista - come si è detto - la possibilità di procedere alla confisca cd. "per equivalente" o "di valore": in questo caso il provvedimento ablativo interviene su somme di denaro, beni o altre utilità di valore corrispondente al prezzo o al profitto del reato che si trovino, a qualunque titolo, nella disponibilità dell'ente e fatti salvi, anche in questo caso, solo i diritti acquisiti dai terzi in buona

federe.

L'istituto mira a impedire che l'impiego economico dei beni di provenienza delittuosa possa consentire al colpevole di garantirsi il vantaggio che era oggetto specifico del disegno criminoso.

Si segnala, infine, che la confisca è sanzione particolarmente afflittiva anche perché può, di fatto, trovare una forma di applicazione anticipata (sia pure provvisoria, e fatta salva la possibilità di impugnazione della misura cautelare) già in fase di indagini preliminari o in corso di procedimento e, quindi, prima della sentenza di condanna: l'art. 53 del Decreto stabilisce infatti che il giudice può disporre il **sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca** a norma dell'art. 19 (e, quindi, anche nella forma "per equivalente"), con tutte le conseguenze economiche che possono derivarne in capo in capo all'ente, che - anche in caso di futura assoluzione - potrebbe vedersi "bloccare" per anni ingenti risorse patrimoniali e finanziarie.

3. TENTATIVO, CONCORSO FORMALE E CONTINUAZIONE.

In ipotesi di commissione dei delitti presupposto indicati nel Capo I del D.Lgs. 231/2001, nelle forme del **tentativo** (condotta consistente nella commissione di **atti idonei e diretti in modo non equivoco a commettere il delitto**), le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà (art. 26 del Decreto), mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 cpv.).

L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra la Società e i soggetti che assumono di agire in nome e per conto della stessa.

Quando invece l'ente sia responsabile in relazione ad una pluralità di reati commessi con un'unica azione od omissione (concorso formale) ovvero nello svolgimento di una medesima attività e prima che per uno di essi sia stata pronunciata sentenza anche non definitiva, si applica la sanzione pecuniaria prevista per l'illecito più grave aumentata fino al triplo, ma la sanzione pecuniaria in concreto applicata non può comunque essere superiore alla somma delle sanzioni applicabili per ciascun illecito. (art. 21 del Decreto).

4. IL REGIME DI RESPONSABILITA' PATRIMONIALE DELL'ENTE

L'articolo 27, comma 1, del D.Lgs. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente: quest'ultimo risponde dell'obbligazione nascente dalla sanzione pecuniaria irrogatagli con il suo patrimonio (se società o ente con personalità giuridica) o con il fondo comune (se associazione non riconosciuta).

La norma è volta a scongiurare il rischio che soci di società di persone e associati ad associazioni possano essere chiamati a rispondere con il loro patrimonio personale delle

obbligazioni derivanti dalla comminazione all'ente delle sanzioni pecuniarie; tale previsione costituisce una forma di tutela a favore degli stessi soci o associati.

5. MODIFICHE DELL'ENTE DERIVANTI DA OPERAZIONI STRAORDINARIE

L'incidenza sulla responsabilità dell'ente in caso di operazioni di natura straordinaria connesse a trasformazioni, fusioni, scissioni e cessioni d'azienda è regolata dagli artt. 28-33 del D.Lgs. 231/2001. Il legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte: evitare che le operazioni straordinarie siano usate come strumento di elusione della responsabilità amministrativa dell'ente e, allo stesso tempo, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

L'art. 28 del Decreto stabilisce che, in caso di trasformazione dell'ente, resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Quest'ultima, infatti, non determina l'estinzione del soggetto originario, ma solo un mutamento della sua natura giuridica.

L'art. 29 del D.Lgs. 231/2001, mutuando il disposto dell'art. 2504-bis, comma 1, c.c., disciplina l'ipotesi della fusione, anche per incorporazione: l'ente che ne risulta risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione.

L'art. 30, comma 1, del D.Lgs. 231/2001 tratta invece il caso della scissione parziale: resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto. Il comma 2 specifica che gli enti beneficiari della scissione, sia totale che parziale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data dalla quale la scissione ha avuto effetto. L'obbligo è limitato al valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

L'art. 31 del Decreto determina le sanzioni nel caso di fusione o scissione: se la fusione o la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio, il giudice, nella commisurazione della sanzione pecuniaria tiene conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile. Inoltre l'ente risultante dalla fusione e l'ente al quale, nel caso di scissione, è applicabile la sanzione interdittiva possono chiedere al giudice la sostituzione della medesima con la sanzione pecuniaria, a patto che l'ente abbia; risarcito integralmente il danno; eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato; messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca; eliminato la carenza organizzativa che ha determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi (art. 17, D.Lgs. 231/2001). Se il giudice accoglie la richiesta, nel pronunciare sentenza di condanna, sostituisce la sanzione interdittiva con una sanzione pecuniaria di ammontare pari da una a due volte quello della sanzione pecuniaria inflitta all'ente in relazione al medesimo reato. In ogni caso resta salva la facoltà dell'ente, anche nei casi di fusione o scissione successiva alla conclusione del giudizio, di chiedere la

conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria.

L'art. 32 del D.Lgs. 231/2001, nei casi di responsabilità dell'ente risultante dalla fusione e del beneficiario della scissione, prevede che il giudice possa, in seguito a reati commessi successivamente alla data in cui ha avuto effetto l'operazione di fusione o scissione, ritenere la reiterazione anche in rapporto a condanne pronunciate nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso per reati commessi anteriormente a tale data.

Nel caso di cessione dell'azienda (art. 33 del Decreto) il cessionario è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria se nell'attività ceduta sia stato precedentemente commesso un reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente e nei limiti del valore dell'azienda. Resta esclusa l'estensione al cessionario delle sanzioni interdittive inflitte al cedente.

6. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO NEI GRUPPI DI SOCIETÀ

Il D.Lgs. 231/2001 non affronta in alcun modo il tema della possibile configurabilità della responsabilità amministrativa da reato nell'ambito dei gruppi di società.

Sul punto è intervenuta la Corte di Cassazione (Cass. Pen., Sez. V, sent. n. 24583 del 17 novembre 2010 – 20 giugno 2011, rv. 249820) affermando che *“la società capogruppo (e le altre società facenti parte di un gruppo) possono essere chiamate a rispondere ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 2001, per il reato commesso nell'ambito dell'attività di una società controllata, purché nella consumazione concorra una persona fisica che agisce per conto della capogruppo (o delle altre società controllate) perseguendo anche l'interesse di queste ultime”*.

Detto principio è stato poi confermato dalla S.C. in successive pronunce (Cass. Pen., Sez. V, sentenza n. 4324 dell' 8 novembre 2012 – 29 gennaio 2013; Cass. Pen., Sez. II, sentenza n. 52316 del 9 dicembre 2016).

Questo orientamento giurisprudenziale è condiviso dalla dottrina per cui la commissione di un reato (pur con il concorso degli amministratori della capogruppo) nell'ambito dell'attività di una società controllata, nei termini precisati dalla Cassazione

- *“rende l'interesse connesso all'azione delittuosa o il vantaggio che ne consegue non immediatamente riferibile alla società controllante, con la conseguenza che una responsabilità di quest'ultima per fatti di reato commessi nell'esercizio di attività imprenditoriali di altre società sussiste solo laddove sia possibile – sulla base di una attento esame della vicenda concreta – sostenere che l'interesse perseguito dalla controllata o il vantaggio da questa ottenuto si riverbera in maniera significativa sul patrimonio e sulle disponibilità della holding”* (SANTORIELLO, *La responsabilità amministrativa della società capogruppo per reati commessi dalle persone giuridiche controllate*, in Giur. it. 2012, 3, 684 ss.)
- non comporta *“propriamente una “estensione” di responsabilità al “gruppo”, ma semplicemente*

una responsabilità diretta dell'ente per le sue "cointeressenze" con altri enti o con persone fisiche, di tal che il problema diventa non tanto giuridico quanto fattuale, cioè di accertamento della effettiva sussistenza di dette cointeressenze, da valutare alla luce delle norme del decreto legislativo e non rispetto a quelle civilistiche (o di altra natura) stabilite per altri scopi e ad altri effetti", e, quindi, da valutare anche a anche a prescindere dall'accertamento dell'esistenza di legami formali intra-gruppo tenendo però ben presente che "a una simile opportunità offerta dal legislatore fa però da contrappeso un onere maggiore di approfondimento circa i caratteri di concretezza che l'interesse deve avere per l'ente, non esauendosi l'onere stesso nella mera dimostrazione di legami formali tra gli enti stessi cui possa collegarsi una invero inesistente presunzione astratta di sussistenza del requisito dell'esistenza" (EPIDENDIO, Responsabilità degli enti e gruppi societari, in Cass. pen. 2011, 12, 4244 s.; si veda anche D'ARCANGELO, La responsabilità ex crimine della holding per i reati commessi nella gestione delle controllate, in Le società 2011, 11, 1319 ss.).

7. IL PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO AMMINISTRATIVO E DI APPLICAZIONE DELLE RELATIVE SANZIONI

Ai sensi dell'art. 34 del Decreto per il procedimento relativo agli illeciti amministrativi dipendenti da reato, si osservano le norme contenute nel Capo III e, in quanto compatibili, le disposizioni del codice di procedura penale e del Decreto Lgs. n. 271/1989 contenente le norme di attuazione di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale.

Si applicano all'ente le disposizioni processuali relative all'imputato, in quanto compatibili (art. 35).

La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente e ad applicare le relative sanzioni appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono e l'ente viene giudicato nell'ambito dello stesso giudizio, con possibilità di accedere agli stessi riti alternativi premiali previsti per l'imputato persona fisica (abbreviato, cd. "patteggiamento" e decreto di applicazione della sanzione pecuniaria).

8. ESENZIONE DALLA RESPONSABILITÀ: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il Decreto (artt. 6 e 7) prevede che la società non sia passibile di sanzione ove dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei reati considerati, ferma restando la responsabilità personale di chi ha commesso il reato.

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;

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 il Consiglio di Amministrazione – non pare tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo piuttosto necessario che il modello sia anche efficace ed effettivo.

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 (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);

b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;

d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;

e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti 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 all'altrui direzione o vigilanza**, 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 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, gestione e controllo 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:

a) 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);

b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'adozione del Modello, quindi, per quanto non obbligatoria, costituisce un presupposto indefettibile affinché possa sussistere l'esonero da responsabilità.

Come espressamente previsto dalla normativa, la differenza tra posizioni "apicali" e "subordinate" fa discendere quindi un diverso esame della responsabilità dell'Ente ed una sorta di inversione dell'onere della prova.

La responsabilità dell'Ente è infatti presunta (fino a prova contraria) nel caso dei soggetti "apicali" – in forza dell'immedesimazione organica degli stessi con la Società, in quanto ne esprimono la volontà organizzativa ed operativa – laddove invece per i "sottoposti ad apicalità" appare sufficiente l'adozione ed l'efficace attuazione di un MOG idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, incombendo sul Pubblico Ministero l'onere di provare una carente attività di direzione e vigilanza.

Per la normativa in esame, l'adozione del Modello – pur se priva di carattere obbligatorio – esprime dunque la diligenza nel perseguimento dei fini d'impresa, offrendo al contempo tutela all'Ente ed ai suoi dipendenti (in particolare a quelli "subordinati"), così che l'attività sociale possa ritenersi esente da possibili coinvolgimenti o strumentalizzazioni volte alla realizzazione di fatti di reato.

SEZIONE II

BOLAFFI S.P.A.

LA SOCIETA', IL MODELLO DI GOVERNANCE,

LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

1. LA BOLAFFI S.P.A. E IL GRUPPO BOLAFFI: CENNI STORICI E ASSETTO ATTUALE.

Bolaffi S.p.A. (divenuta col tempo società per azioni) è una consolidata realtà imprenditoriale torinese che opera da oramai 130 anni nell'ambito del settore della filatelia, della numismatica e del collezionismo in generale.

L'obiettivo è quello di fornire ai collezionisti consulenze e servizi di massima serietà e professionalità, permettendo loro di coniugare il piacere del collezionismo con l'accortezza di un investimento solido e sicuro.

Monete e francobolli sono infatti cosiddetti "beni rifugio", sui quali la Società fornisce la propria esperienza e consulenza fin dal 1890, anno in cui la filatelia era agli albori e il giovane Alberto Bolaffi ebbe l'intuizione di abbandonare il commercio di biciclette e puntare sui francobolli.

Da quell'intuizione e dal primo negozio aperto a Torino nel 1893 nella (ancora attuale) sede di via

Cavour, sarebbe nata un'azienda destinata a fare storia.

Nel 1923 le redini della Società passavano a Giulio Bolaffi (figlio del capostipite), uno dei filatelisti più importanti di sempre (tanto da essere celebrato da un francobollo italiano) che, nel dopoguerra, all'attività commerciale affiancava con successo quella editoriale; sviluppava innovativi criteri di catalogazione e quotazione dei francobolli e intuiva il valore dei documenti postali come testimonianza scritta delle grandi imprese dell'umanità.

Nel 1955 Giulio cedeva il testimone a suo figlio Alberto Bolaffi.

Questi, interprete del cambiamento dei consumi collezionistici e culturali degli anni Sessanta, creava il "Gruppo Bolaffi", ampliando l'attività ad ambiti fino ad allora inediti. Nel 1986 fondava il Collector Club, il settore di vendita per corrispondenza (una organizzazione che offre a oltre 400 mila collezionisti una variegata panoramica di proposte filateliche e numismatiche attraverso cataloghi periodici, telemarketing ed e-commerce) e nel 1990 la casa d'aste, naturale evoluzione dal *core business* originario dell'azienda, con un progressivo ampliamento dalla filatelia al settore della numismatica e poi dei manifesti d'epoca (1996), delle monete (2002), degli autografi, dei libri antichi e manoscritti (2008) diventando in breve tempo un punto di riferimento del mercato nazionale ed internazionale.

Nel 2000 apriva la strada alla filografia, il collezionismo di documenti che percorrono la storia della parola scritta.

Inoltre, grazie alla propria esperienza, competenza e reputazione, Bolaffi è stata scelta da importanti società di rinomanza mondiale come licenziataria esclusiva per prodotti filatelici e numismatici; nell'ambito calcistico i tre maggiori club italiani, la Juventus, il Milan e l'Inter, ma dal 1994 anche il CIO (Comitato Olimpico Internazionale) e, dal 1997 la Ferrari. Sulla base di queste licenze sono state ideate e realizzate collezioni ufficiali vendute direttamente in Italia e in tutto il mondo attraverso una rete di distributori, che oggi rappresenta una ulteriore forza commerciale dell'azienda.

Dal 2012 è subentrata la quarta generazione della famiglia: il mercato è cambiato e sotto la guida del dott. Giulio Filippo Bolaffi, attuale Amministratore Delegato, l'azienda si trasforma. Nasce Bolaffi Metalli Preziosi che tratta la compravendita di oro di borsa. Viene inaugurato il commercio di diamanti da investimento. Aste Bolaffi s.p.a. amplia ulteriormente l'offerta per i collezionisti al mercato – fra gli altri - dei vini, della fotografia, dei gioielli, degli orologi, dell'arte e del design, della moda vintage, delle auto d'epoca e, da ultimo, degli immobili, selezionando una rosa di nuovi esperti altamente qualificati per ciascun settore di attività.

Bolaffi S.p.A. occupa attualmente 36 risorse, di cui 5 dirigenti, 35 dipendenti a tempo indeterminato, 1 dipendenti a tempo determinato oltre a 5 lavoratore part-time/lavoratore a domicilio.

La Società ha la propria sede, legale ed operativa, in Torino, via Cavour, 17 (in un palazzo storico di proprietà che oltre al "quartier generale" ospita anche una grande sala espositiva) ed un capitale sociale, interamente versato, pari ad € 1.950.000,00.

La Bolaffi s.p.a. ha sempre riservato una particolare attenzione verso i collezionisti che sono accolti nei suoi tre prestigiosi punti vendita: i negozi di Torino, via Cavour 17/B (all'interno del palazzo di

proprietà sede dell'azienda), Milano, via Manzoni 7 e Roma, via Condotti 23.

Per i lotti di grandi dimensioni, la Società ha inoltre un magazzino, che funge anche da *show room* e sede espositiva in Torino, corso Verona 36/E.

Come si è detto, dagli inizi degli anni 90 l'attività è stata estesa anche al settore delle aste, attraverso la società Aste Bolaffi S.p.A. (partecipata al 96,9% da Bolaffi s.p.a.) che allestisce vendite all'incanto di oggetti da collezione.

Inoltre, Bolaffi s.p.a. detiene il 100% delle quote della Quibus Edizioni s.r.l., la società editrice del Gruppo, nonché della Bolaffi Metalli Preziosi s.p.a., società iscritta all'albo degli Intermediari Finanziari di cui all'art. 106 TUB e autorizzata da Banca d'Italia (codice operatore identificativo n. 5003579). alla compravendita dell'oro da investimento (lingotti e monete cd. di borsa).

Bolaffi S.p.A. controlla anche le seguenti società: S.I.U. s.r.l., Groth AG, Bolaffi Immobiliare s.r.l., Immo Bol s.r.l., Just Lux s.r.l.

Detiene infine una partecipazione in Confinvest S.p.A., società che commercializza oro da investimento, iscritta all'albo degli Intermediari Finanziari di cui all'art. 106 TUB e operativa in forza di autorizzazione della Banca d'Italia n. 5000450.

2. L'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

Bolaffi S.p.a. adotta un sistema di amministrazione tradizionale che vede l'Assemblea dei soci, il Consiglio di Amministrazione (composto da cinque membri) ed il Collegio Sindacale (composto da tre sindaci effettivi più due supplenti).

Alla data di ultima revisione del presente MOG gli organi societari risultano così composti:

- Consiglio di Amministrazione:
 - Lorenzo Dellavalle, Presidente;
 - Giulio Filippo Bolaffi, Amministratore Delegato;
 - Daniel John Winteler, Consigliere;
 - Nicola Bolaffi, Consigliere;
 - Fabrizio Prete, Consigliere;

- Collegio Sindacale:
 - Fabrizio Mosca, Presidente;
 - Stefano Sesia, Sindaco;
 - Alberto Bava, Sindaco;
 - Ugo Palumbo, Sindaco supplente;
 - Mauro Cesano, Sindaco supplente.

I legali rappresentanti dell'impresa sono il Presidente, dott. Lorenzo Dellavalle e l'Amministratore Delegato dott. Giulio Filippo Bolaffi.

Quest'ultimo è anche "datore di lavoro".

Il controllo contabile della Società è affidato ad una Società di revisione nominata dall'Assemblea dei soci. Dal 2013 l'incarico è affidato alla Società Reconta Ernst & Young s.p.a.

La società è attualmente organizzata in Business Unit che ricalcano i servizi offerti e sono:

- divisione antiquariale "numismatica" e "filatelia": specializzate nell'acquisto e nella vendita di monete e francobolli da collezione (operano principalmente con collezionisti privati tramite la propria rete commerciale – agenti, dipendenti ed i tre negozi situati a Torino, Milano e Roma);
- divisione industriale "numismatica" e "filatelia": specializzate nella produzione del materiale di supporto al collezionismo (indispensabile per conservare correttamente monete e francobolli) e nel commercio di monete e francobolli di minor pregio rispetto ai prodotti commercializzati dalle divisioni antiquariali (distribuiti sul mercato attraverso vendite per corrispondenza, edicole e partner con i quali la Bolaffi S.p.A. collabora da anni).

3. DELEGHE E PROCURE

Il sistema di attribuzione delle deleghe e delle procure aziendali è parte integrante del sistema di controllo interno e costituisce, nell'ottica del Modello, un ulteriore presidio alla prevenzione dei Reati.

Si intende per "**delega**" qualsiasi atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

Si intende per "**procura**" il negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi. Ai titolari di una funzione aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza viene conferita una "procura generale funzionale" di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la "delega".

La definizione dei criteri per l'assegnazione delle deleghe e delle procure compete all'Amministratore Delegato.

Il sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società costituisce:

- uno strumento di gestione per il compimento di atti aventi rilevanza esterna o interna, necessari al perseguimento degli obiettivi aziendali, che sia congruente con le responsabilità

gestionali assegnate a ciascun soggetto;

- un fattore di prevenzione all'abuso di poteri funzionali attribuiti, mediante la definizione di limiti economici per ciascun atto o serie di atti;

- un elemento incontrovertibile di riconducibilità degli atti aziendali, aventi rilevanza esterna o interna, alle persone fisiche che li hanno adottati. Da questa caratteristica discende l'utilità del sistema sia nella prevenzione della commissione di reati, che nella identificazione successiva dei soggetti che abbiano compiuto atti che, direttamente o indirettamente, possano avere dato luogo alla consumazione di un reato.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe, adottati dalla Società ai fini di una efficace prevenzione dei reati sono i seguenti:

a) tutti coloro (compresi i Dipendenti, i Consulenti ed i partners) che intrattengano, per conto di Bolaffi S.p.A., rapporti con i terzi (ed in particolar modo con la P.A.) nell'ambito di Operazioni Sensibili devono essere dotati di delega formale in tal senso e, ove necessario, di apposita procura;

b) le deleghe coniugano ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nella struttura aziendale e vengono aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;

c) ciascuna delega definisce in modo specifico ed inequivoco:

- i poteri del delegato, e
- il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;

d) i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione debbono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;

e) il delegato dispone di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli.

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle procure, ai fini di una efficace prevenzione dei reati sono i seguenti:

a) le procure generali funzionali sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna o di specifico contratto di incarico, che descriva i relativi poteri di gestione e, ove necessario, sono accompagnate da apposita comunicazione che fissi l'estensione di poteri di rappresentanza ed eventualmente limiti di spesa numerici, richiamando comunque il rispetto dei vincoli posti dai processi di approvazione del budget e degli eventuali extrabudget e dai processi di monitoraggio delle Operazioni Sensibili da parte di funzioni diverse;

b) una procedura *ad hoc* deve disciplinare modalità e responsabilità per garantire un aggiornamento tempestivo delle procure, stabilendo i casi in cui le procure devono essere attribuite, modificate e revocate (assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, dimissioni, licenziamento, cessazione e/o risoluzione del contratto, etc.).

L'O.d.V. verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di

deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative (tali sono quei documenti interni all'azienda con cui vengono conferite le deleghe), raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie.

4. PIANIFICAZIONE, BUDGET, REPORTING E CONTROLLO DI GESTIONE

Il sistema di pianificazione, budget e controllo di gestione costituisce un elemento qualificante della politica della società.

Tale sistema si articola nelle seguenti fasi essenziali:

- a) predisposizione di un *budget* economico annuale per *Business Unit* che viene periodicamente confrontato con i dati consuntivi;
- b) analisi tempestive fra i dati consuntivi periodici ed i dati previsionali al fine di rilevare gli scostamenti, indagare le motivazioni ad essi sottese ed effettuare le dovute segnalazioni alla Direzione e agli Organi Sociali al fine di intraprendere le necessarie azioni correttive.

SEZIONE III

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI BOLAFFI S.P.A.

1. PREMESSA

Bolaffi s.p.a, con riferimento alla disciplina della responsabilità amministrativa da reato, ha inteso procedere all'adozione di un proprio Modello di Organizzazione, di Gestione e di Controllo (di seguito anche "Modello" o "MOG") ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito "D.Lgs. 231/2001" o "Decreto") e s.m.i.

Il Modello è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 11 novembre 2013, con ultima revisione deliberata dal predetto Consiglio di Amministrazione in data 5 giugno 2024.

Per la predisposizione del presente Modello Bolaffi s.p.a. ha espressamente tenuto conto - oltre che delle disposizioni del D.Lgs. n. 231/2001, della relazione ministeriale accompagnatoria e del decreto ministeriale 26 giugno 2003 n. 201 recante il regolamento di esecuzione del D.Lgs. n. 231/2001- delle "Linee Guida di Confindustria - Gruppo di lavoro sulla Responsabilità Amministrativa della persone giuridiche".

Eventuali difformità che si dovessero riscontrare rispetto al contenuto delle Linee Guida non

inficiano di per sé la validità del Modello, in quanto quest'ultimo è stato adattato alla specifica realtà della Società e quindi ben può discostarsi dalle Linee Guida – che per loro natura hanno carattere generale – per specifiche esigenze di tutela e prevenzione.

2. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA E IL CODICE ETICO

Nella redazione del Modello, adottato – come si è detto - fin dal 2013, la Società si è ispirata alla migliore elaborazione condotta dalla dottrina e dalla giurisprudenza, nonché alle **linee guida di Confindustria**.

Tali fonti esterne di riferimento appaiono quindi fondamentali per la validazione del Modello, conforme ai migliori parametri di redazione ed aggiornamento ed istitutivo di quella funzione di conformità alle norme (*compliance*), espressione dell'odierno "fare azienda" nel rispetto delle normative tutte di riferimento.

Alla luce delle Linee Guida di Confindustria, un adeguato sistema di controllo preventivo dovrebbe comporsi, con distinto riferimento ai Reati dolosi ed a quelli colposi, dei seguenti elementi.

Quanto ai **Reati dolosi**:

- **Codice etico**: il sistema di controllo preventivo si deve fondare sull'adozione di principi etici, i quali possano scongiurare la commissione dei Reati;
- **Sistema organizzativo**: il sistema organizzativo, al fine di risultare funzionale al modello, deve essere formalizzato e chiaro, in particolar modo per quel che attiene l'attribuzione di responsabilità, le linee di dipendenza gerarchica e la descrizione dei compiti attribuiti, con la specifica previsione dei principi di controllo, con particolare attenzione al monitoraggio dei rapporti con la P.A.;
- **Procedure manuali ed informatiche**: le attività svolte dall'ente devono essere regolamentate prevedendo idonei punti di controllo, anche attraverso la separazione di compiti tra i vari soggetti che agiscono nei processi a rischio. Un esempio specifico di separazione dei compiti finalizzata al controllo è rappresentato dall'area della gestione finanziaria, laddove il controllo avviene attraverso i consolidati sistemi della pratica amministrativa, con particolare attenzione ai flussi finanziari non rientranti nei processi tipici aziendali;
- **Chiari poteri autorizzativi e di firma**: è necessario che questi poteri siano assegnati coerentemente con le responsabilità organizzative e gestionali, e contengano una precisa indicazione dei limiti di spesa;
- **Controllo di gestione**: l'ente deve determinare adeguati indicatori per le singole tipologie di rischio rilevato ed i processi di *risk assessment* riferibili alle singole funzioni aziendali. Questo sistema deve essere in grado di segnalare nel più breve tempo possibile l'eventuale insorgenza di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- **Comunicazione e formazione del personale**: per l'effettivo funzionamento del modello, redatto tenendo conto delle peculiarità dell'ente, occorre che il codice etico, il modello stesso, nonché tutti

gli altri strumenti come i poteri organizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto ciò che renda più trasparenti le attività dell'ente siano portati a conoscenza del personale e di tutti i destinatari del Decreto. Parte integrante e fondamentale del modello è inoltre rappresentata dalla formazione del personale che agisce nelle aree a rischio, al fine di rendere palesi le motivazioni e le finalità che ispirano le regole fissate nel modello organizzativo.

Quanto ai **Reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime** commessi con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, fermo restando quanto precisato in relazione alle fattispecie di reato doloso:

- **Codice etico:** è infatti espressione anche della politica aziendale per la salute e la sicurezza sul lavoro, ed indica la visione, i valori essenziali e le convinzioni della Società in tale ambito;
- **Struttura organizzativa:** è necessaria una struttura organizzativa con compiti e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro, definiti in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'azienda;
- **Formazione ed addestramento:** sono componenti essenziali per la funzionalità del Modello, e debbono assicurare che tutto il personale, ad ogni livello, sia consapevole della importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al Modello, ed in particolare nello svolgimento di compiti che possono influenzare la salute e la sicurezza sul lavoro;
- **Comunicazione e coinvolgimento:** la condivisione e la circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda tramite consultazione preventiva dei lavoratori (o loro rappresentanti) e la tenuta di riunioni periodiche assume un valore rilevante per favorire il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati e garantire consapevolezza ed impegno adeguati a tutti i livelli;
- **Gestione operativa:** il sistema di controllo dei rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro deve integrarsi ed essere congruente con la gestione complessiva dei processi aziendali;
- **Sistema di monitoraggio della sicurezza:** la gestione della salute e sicurezza sul lavoro richiede una verifica del mantenimento delle misure di prevenzione e protezione adottate, tramite un monitoraggio periodico da parte delle funzioni aziendali preposte.

Nella predisposizione del Modello, Bolaffi S.p.A. ha tratto tutte le opportune indicazioni contenute nelle Linee Guida, e si è inoltre ispirata ai principi ed alle regole sostanziali sanciti:

1) Dal Codice Etico, cui il Modello è coerente, sia pur nel perseguimento delle specifiche finalità di prevenzione e controllo di cui al D.Lgs. 231/2001. Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale, allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che la società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti e Partners;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che,

commessi apparentemente a vantaggio dell'ente, possono comportare una responsabilità amministrativa da reato in base alle disposizioni del Decreto medesimo). Il Modello detta regole e prevede procedure che devono essere rispettate al fine di costituire l'esimente per la Società rispetto alla responsabilità di cui al D.Lgs. 231/2001.

2) Dal sistema di controllo della società, pur nella condivisa esigenza di individuare tutte le necessarie misure specifiche legate alla peculiarità della propria realtà aziendale.

3. STRUTTURA E COMPOSIZIONE DEL MODELLO

Bolaffi S.p.A. in coerenza con i principi etici e di *governance* ai quali ha orientato le proprie regole di comportamento, ha adottato il presente Modello, articolato in:

- **Parte Generale**, contenente – oltre il resto - l'individuazione delle attività a rischio, la composizione ed il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, le attività di formazione e informazione ed il sistema disciplinare/sanzionatorio;

- **Parti speciali**;

- **Allegati costituenti parte integrale del Modello**:

- **Allegato 1: Codice Etico**;

- **Allegato 2: Procedure aziendali, comprensive del Regolamento Whistleblowing** aggiornato al D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 di "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";

-- **Allegato 3: Tabella dei reati "presupposto" ex D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i.** aggiornata al 15 dicembre 2023, in cui sono analiticamente individuati e descritti i vari reati rilevanti ai sensi e per gli effetti del decreto.

Inoltre, tutte le procedure, i regolamenti, gli ordini, le mansioni, le prescrizioni – a prescindere dalla qualificazione e titolo conferito – emanati dal Consiglio di Amministrazione, dal Presidente, dall'Amministratore Delegato e dai Responsabili dei vari settori/aree/funzioni operativi devono ritenersi parte integrante del presente Modello.

Infatti, non esistono differenti piani regolamentari all'interno dell'organizzazione aziendale, ma un unico sistema organico di norme.

L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato della modifica e/o aggiornamento delle procedure operative di cui sopra e può esprimere il proprio parere in proposito.

4. FINALITÀ

Il presente Modello ha l'obiettivo di rappresentare il sistema di regole operative e comportamentali che disciplinano l'attività di Bolaffi s.p.a., nonché gli strumenti di controllo di cui la Società si è

dotata al fine di prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto. Inoltre, il presente documento si pone l'obiettivo di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e/o per conto della Società nelle "aree a rischio reato" e nelle "aree strumentali alla commissione dei reati" la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzione penale e disciplinare a carico del trasgressore e di una sanzione amministrativa nei confronti dell'ente;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Bolaffi s.p.a, in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici cui l'ente intende attenersi nell'espletamento della propria *mission* aziendale;
- consentire a Bolaffi s.p.a., 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.

5. DESTINATARI E CAMPO DI APPLICAZIONE

Il campo di applicazione del Modello comprende tutte le attività svolte da Bolaffi s.p.a.

I relativi Destinatari sono individuati:

1. nei componenti degli Organi sociali, in coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
2. nei dirigenti e nei dipendenti della Società ed in generale in quanti si trovino ad operare sotto la direzione e/o vigilanza delle persone di cui al punto 1;
3. in tutti coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato e/o per conto della stessa o sono comunque legati alla Bolaffi s.p.a da rapporti giuridici rilevanti in funzione della prevenzione dei reati.

6. RAPPORTI CON LE SOCIETÀ PARTECIPATE E CONTROLLATE

Il presente Modello è adottato e si applica a Bolaffi s.p.a. quale strumento istitutivo di un sistema di conformità alle norme ritenuto tale da soddisfare i requisiti di legge e che assicura al contempo la migliore organizzazione e gestione aziendale nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Con riferimento alle Società partecipate Aste Bolaffi s.p.a. e Bolaffi Metalli Preziosi s.p.a., Bolaffi s.p.a. ravvisa comunque l'opportunità che le stesse, in ragione del loro peculiare oggetto sociale si dotino – nel pieno rispetto della loro autonomia gestionale – di Modelli propri, coerenti con quello adottato dalla *holding* e tali da costituire un insieme integrato e coordinato al perseguimento dei rispettivi fini d'istituto.

7. MODALITÀ OPERATIVE SEGUITE PER LA COSTRUZIONE DEL MODELLO

Le fasi individuate in sede di redazione del Modello sono state:

- Individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e delle attività strumentali alla commissione dei reati, vale a dire le attività nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero crearsi condizioni per la commissione dei reati; preliminare a questa fase è stata l'analisi, prevalentemente documentale, della struttura societaria ed organizzativa di Bolaffi S.p.A., al fine di meglio comprendere l'attività svolta e di identificare gli ambiti aziendali oggetto dell'intervento.
- Identificazione dei soggetti chiave, al fine di individuare le persone con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei meccanismi di controllo: in questa fase attraverso interviste individuali con le persone di più alto livello organizzativo dei vari settori/funzioni sono state raccolte le informazioni necessarie per comprendere ruoli e responsabilità dei soggetti partecipanti ai processi sensibili
- Verifica delle procedure operative, delle prassi aziendali, dei protocolli di controllo e delle mappature di processo già adottate da Bolaffi S.p.A.
- Definizione del Modello di Organizzazione, gestione e controllo: tale fase è stata supportata sia dai risultati delle fasi precedenti sia dalle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società.

8. IDENTIFICAZIONE E MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO. VALUTAZIONE DEI PRESIDI VOLTI ALLA PREVENZIONE E, IN OGNI CASO, AL MASSIMO CONTENIMENTO DEI RISCHI.

8.1. Premessa. In aderenza alle indicazioni contenute nel Decreto, BOLAFFI s.p.a. ha considerato prioritaria per l'elaborazione del documento l'identificazione dei processi societari "sensibili" alla possibile realizzazione delle fattispecie di reato presupposto previste dagli artt. 24 e ss. del D. Lgs. 231 del 2001.

Si è così provveduto ad effettuare un'accurata verifica delle attività poste in essere dalla Società, nonché delle sue strutture organizzative e dei vari processi aziendali, onde individuare le "aree di rischio" ravvisabili nei diversi settori di attività, tramite una mappatura di dettaglio dell'operatività aziendale, articolata sulla base delle unità organizzative della Società così come esistenti e aggiornate alla data di ultima revisione del presente Modello.

È seguita un'analisi dettagliata di ciascuna singola attività, specificamente intesa a verificare i precisi contenuti, le concrete modalità operative, la ripartizione delle competenze, nonché la sussistenza o insussistenza di ciascuna delle ipotesi criminose indicate dal Decreto.

Con la mappatura delle c.d. "**aree di rischio**", ovvero delle attività o funzioni aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati ex D.Lgs. n. 231/2001, BOLAFFI S.p.A. è in grado di commisurare i **presidi** da adottare con l'obiettivo di garantire che i rischi di commissione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente siano ridotti ad un "livello accettabile", tenendo presente che, nella migliore e più riconosciuta pratica aziendalistica, all'interno di un

soggetto imprenditoriale, il rischio è universalmente ritenuto accettabile fin quando il costo stimato dei controlli necessari per prevenirlo del tutto, risulta inferiore al valore della risorsa da proteggere. Nel caso specifico, la soglia di accettabilità adottata al fine della redazione del Modello è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.

La valutazione del rischio è stata condotta attraverso:

1. l'individuazione delle condotte poste in essere dai soggetti apicali e/o sottoposti di Bolaffi s.p.a., eventualmente idonee a determinare un rischio, anche solo potenziale, per l'Ente;
2. la valutazione dei processi organizzativi in cui vi è una probabilità di commissione dei suddetti reati;
3. la valutazione dell'esistenza e dell'idoneità dei presidi procedurali e amministrativi ad oggi implementati da Bolaffi S.p.A. (es. organizzazione di governance, organi collegiali di controllo interno ed esterno, procure e/o deleghe di responsabilità e di poteri di spesa, codice etico e procedure e principi comportamentali, gestione informatizzata dei processi aziendali);
4. l'identificazione di quanto necessario per minimizzare ed abbattere il più possibile il rischio di commissione dei reati presupposto;
5. la valutazione (i) del rischio inerente (in base al peso di ciascun reato e alla sua probabilità di accadimento), (ii) dell'efficacia dell'azione di mitigazione dei presidi e dei controlli in essere e, di conseguenza, (iii) del rischio residuo rispetto ai singoli processi organizzativi.

8.2. Aree sensibili. Mappatura del rischio e metodologia di definizione.

In via preliminare è stata svolta, secondo le migliori pratiche di valutazione del rischio, una mappatura delle cd. "Aree sensibili", ovvero di quegli ambiti organizzativi interni nei quali è più probabile o, comunque, vi è la concreta possibilità che possano essere commesse fattispecie di reato c.d. "presupposto".

Si tratta di un procedimento compiuto al fine di creare un sistema articolato di minimizzazione e abbattimento del rischio, coerente con quanto imposto dal Decreto.

Tale mappa è stata realizzata attraverso l'analisi documentale delle procedure presenti, nonché attraverso le informazioni ricevute dai principali responsabili dell'Ente e dalla Dirigenza della Società.

L'analisi è stata condotta al fine di individuare e valutare il "grado di rischio inerente" ai singoli processi produttivi, sia l'esistenza e l'efficacia dei controlli eventualmente esistenti posti nei diversi processi della Bolaffi S.p.A, mappando tutti i processi organizzativi di riferimento, nonché i presidi e le procedure aziendali in essere presso la Società.

I presidi che sono stati tenuti in considerazione ai fini della valutazione di efficacia sono i seguenti:

- l'eventuale controllo derivante dall'inclusione dell'attività nel perimetro di uno o più "sistemi di gestione";
- l'esistenza di controlli di terze parti pubbliche (es. Soprintendenza, etc.,);
- l'esistenza di controlli di terze parti private (Revisore dei conti, etc.);

- la segregazione delle funzioni, tra esecutore, controllore, ed eventuale autorizzatore al pagamento;
- l'esistenza di deleghe formali coerenti ed efficaci;
- l'esistenza di procedure specifiche o codici di comportamento/autoregolamentazione;
- la collegialità decisionale;
- la tracciabilità delle attività e dei dati aziendali;
- l'uso di sistemi di sicurezza adeguati (sicurezza logica della rete, chiavi di cifratura, criptazione...) nel trattamento dei dati aziendali;
- il corretto e continuativo svolgimento della formazione del personale aziendale;
- l'utilizzo di modulistica standard e documentazione aggiornata.

In particolare, conformemente a quanto previsto dall'art. 6, comma 2, lett. a) d.lgs. 231/01, sono state identificate le **aree di attività aziendale individuate come a rischio (cd. Aree sensibili)**, ovvero nel cui ambito potrebbero essere presenti rischi di commissione delle fattispecie di reato previste dal Decreto:

- .i. Processo relativo agli acquisti e agli approvvigionamenti di beni e servizi;
- .ii. Processo relativo alle vendite;
- .iii. Processo relativo alla gestione dell'amministrazione e della contabilità aziendale;
- .iv. Processo relativo alla governance e alla gestione dei controlli interni;
- .v. Processo relativo alla struttura IT;
- .vi. Processo relativo alla salute e sicurezza sul luogo di lavoro e al rispetto del d.lgs. 81/08;
- .vii. Processo relativo alla gestione delle risorse umane;
- .viii. Processo relativo alla gestione dei rapporti con le Società controllate o comunque partecipate;
- .ix. Processo relativo ai rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- .x. Processo relativo alla gestione dei rapporti con clienti, fornitori e terzi.

Per ciascuna delle aree a rischio così identificate, si è proceduto ad individuare ed esaminare le procedure operative, le prassi aziendali e i concreti controlli già in essere, con il duplice obiettivo di:

- valutare l'idoneità dei menzionati protocolli gestionali a prevenire, con riferimento alle attività sensibili, i reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- verificare l'eventuale esistenza di profili suscettibili di ulteriore miglioramento ed implementazione, nell'ottica di massima prevenzione del rischio.

Particolare rilievo ha assunto nella redazione del Modello la positiva valutazione di un complesso di procedure e prassi, già esistenti ed applicate nella vita aziendale, tali da garantire – attraverso la puntuale definizione delle fasi e sotto-fasi operative e l'articolazione delle relative competenze – il massimo grado di efficienza, trasparenza e tracciabilità nello svolgimento delle attività.

Recependo tale *modus operandi* ed assicurandone il costante monitoraggio ed aggiornamento, il

Modello assicura quindi l'effettività degli interventi idonei a prevenire in concreto ogni ipotesi di rischio venisse eventualmente individuata, regolando in particolare i processi di gestione e controllo delle risorse nelle attività ritenute sensibili alla realizzazione degli illeciti rilevanti ai sensi del Decreto.

Ulteriore allegato del Modello è il **Codice Etico**, la cui articolazione deve pienamente confermarsi in sede di revisione, quale espressione di linee di orientamento generale.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Bolaffi s.p.a. istituisce quindi un sistema ispirato ai principi fra loro coordinati di cui al D. Lgs. n. 231, allo Statuto dell'Ente ed alle ulteriori e diverse norme rilevanti nel perseguimento dei fini societari, costituito – come si è visto - da:

- **Parte Generale**
- **Parti speciali**
- **Codice Etico (ALLEGATO 1)**
- **Procedure aziendali e Regolamento Whistleblowing (ALLEGATO 2)**
- **Tabella dei reati "presupposto" del D. Lgs. n. 231/2021 (ALLEGATO 3);**

9. FATTISPECIE DI REATO POTENZIALMENTE REALIZZABILI

In ragione della tipologia di attività svolte dalla Società, nella definizione del Modello di organizzazione gestione e controllo si è ritenuto di porre particolare attenzione sull'individuazione delle **aree sensibili** alla commissione dei reati previsti dai seguenti articoli del Decreto:

- Indebita percezione di erogazioni, Truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 24)
- Delitti informatici, con le eccezioni che si indicheranno, e Trattamento illecito di dati (art. 24-bis)
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter), con riferimento all'Associazione per delinquere di cui all'art. 416 c.p.¹;
- Concussione, Induzione indebita a dare o promettere utilità e Corruzione (art. 25);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis), limitatamente alle ipotesi di Introduzione nello Stato o Spendita (in senso ampio, comprensivo di acquisto, detenzione, utilizzo, commercializzazione, etc.) di monete falsificate/valori di bollo contraffatti o alterati; Contraffazione, alterazione o uso di marchi, segni distintivi, brevetti, modelli o disegni (art. 473 c.p.); Introduzione nello Stato e Commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis 1);
- Reati societari (art. 25-ter), con le eccezioni che si indicheranno;

¹Non si può a priori escludere del tutto la fattispecie in esame poiché si tiene conto del fatto che il reato di cui all'art. 416 c.p. viene considerato in base alla natura associativa attraverso la quale la condotta criminosa volta alla realizzazione dei cd. "delitti-fine" può trovare realizzazione. Il reato in oggetto può essere commesso o anche solo pianificato da tre o più soggetti nell'ambito dell'ente o al di fuori del perimetro dello stesso, ad esempio in rapporti con partner commerciali, fornitori, consulenti.

- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies), limitatamente all'Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro di cui all'art. 603 bis c.p.²;
- Reati di Omicidio colposo e Lesioni colpose gravi o gravissime con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies);
- Reati di Ricettazione, Riciclaggio, Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, Autoriciclaggio (art. 25-octies)
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art.25-novies);
- Induzione a non rendere dichiarazione o a rendere dichiarazione mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies)
- Reati ambientali (art. 25-undecies), con specifico riferimento ad alcune fattispecie disciplinate dalla L. n. 150/1992 in materia di Disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, firmata a Washington il 3 marzo 1973 (cd. CITES), di cui alla legge 19 dicembre 1975, n. 874, e del regolamento (CEE) n. 3626/82, e successive modificazioni;
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies)
- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies)
- Reati di contrabbando (art. 25-sexdecies)
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies)
- Riciclaggio di beni culturali e Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies);
- Reati transnazionali (art. 10 L. n. 146/2006) con riferimento alle già considerate fattispecie di cui agli artt. 416³ e 377 bis c.p., nonché al reato di favoreggiamento personale di cui all'art. 378 c.p.

Tale individuazione permette di rendere facilmente conoscibile ai dipendenti e ai vari collaboratori (interni ed esterni) le aree e gli aspetti organizzativi aziendali che necessitano di maggior controllo e supervisione.

Questa procedura permette, inoltre, alla Società di potenziare, su tali aree, il monitoraggio funzionale alla repressione della commissione dei reati presupposto, oltre alla possibilità di intervenire con fermezza attraverso l'applicazione di sanzioni in caso di mancata conformità con quanto previsto nelle procedure aziendali e negli altri presidi individuati nel presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza, direttamente o tramite propri incaricati, individuerà di volta in volta le attività che, a seconda dell'evoluzione legislativa e/o di mutamenti nelle attività svolte dalla Società, dovranno essere ricomprese nel novero delle ipotesi rilevanti, curando che vengano presi gli opportuni provvedimenti di mitigazione.

²Con riferimento alla macro-categoria dei delitti contro la personalità individuale di cui all'art. 25-quinquies del D.Lgs. n. 231/2001, non si può a priori escludere del tutto la fattispecie di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro di cui all'art. 603-bis c.p., ancorché il rischio di commissione di tale delitto sia da considerarsi del tutto residuale con riferimento alla Società, tenuto anche conto del fatto che la semplice intermediazione non è reato se non accompagnata dallo sfruttamento, come tipizzato dalla norma penale; pertanto, non è stata prevista una procedura specifica e i Destinatari devono rigorosamente applicare quanto previsto dalla normativa nazionale vigente in materia, così da evitare che tali fattispecie si concretizzino.

³ Si veda nota 1.

Reati a basso rischio

Alla luce dell'organizzazione e dell'attività imprenditoriale della Bolaffi s.p.a., si è valutato che, in via residuale, non si possa escludere la possibilità di un interesse e/o vantaggio nella commissione dei seguenti reati:

- Peculato e abuso d'ufficio, reati propri per cui è ipotizzabile il concorso dell'extraneus (art. 25);
- Ipotesi di Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis), divise da quelle già individuate fra le fattispecie "a rischio";
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1)
- Reati transnazionali diversi da quelli di cui agli artt. 416⁴, 377 bis c.p. e 378 c.p.,

Pertanto, alla luce di quanto considerato finora, si valutano tali ipotesi come reato a basso rischio, considerate sia le misure preventive implementate per evitare comportamenti che potrebbero configurare tali fattispecie, sia la loro bassa probabilità di accadimento.

Reati considerati come "non a rischio" per assenza/improbabilità dei presupposti di applicabilità

Si valutano invece non a rischio, nel senso che la specifica attività svolta dalla Società non presenta caratteri tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio dell'ente, i seguenti reati 231, limitatamente a quanto indicato, volta per volta, in ciascuna fattispecie:

- alcuni dei reati indicati nell'art. 24 del Decreto e, segnatamente: Frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico; Indebita percezione e Frode ai danni del Fondo Europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale;
- alcuni dei reati di cui all'art. 24 bis del Decreto e segnatamente: Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazione informatiche o telematiche, Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche; Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità; Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità; Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico; Frode informatica del certificatore di firma elettronica e disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica;
- i delitti di criminalità organizzata, di cui all'art. 24-ter del Decreto, ad eccezione dell'Associazione per delinquere;
- alcuni dei reati societari, di cui all'art. 25-ter del Decreto e segnatamente: False comunicazioni sociali delle società quotate e Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori,
- i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali, di cui all'art. 25-quater del Decreto;
- le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, di cui all'art. 25-quater.1 del Decreto;
- i delitti contro la personalità individuale, di cui all'art. 25-quinquies del Decreto, ad eccezione della Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro;

⁴ Si veda nota 1.

- i reati di cd. “*market abuse*” (art. 25 sexies);
- reati ambientali (art. 25-undecies) diversi da quelli – già individuati fra le fattispecie “a rischio” - disciplinati dalla L. n. 150/1992, cd. normativa CITES, art. (art. 25-undecies);
- i reati di razzismo e xenofobia, di cui all’art. 25-terdecies del Decreto;
- i reati di Frode in competizioni sportive ed esercizio abusivo di gioco o di scommessa e di giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, di cui all’articolo 25-quaterdecies del Decreto.

10. DIFFUSIONE DEL MODELLO.

Al fine di dare efficace attuazione al Modello, la Società assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso a tutti i livelli aziendali all’interno della propria organizzazione, determinando in tutti coloro che, in particolare, operano in nome e/o per conto di Bolaffi S.p.A. nelle “aree a rischio” la consapevolezza che, in caso di violazione delle disposizioni riportate nel Modello, si commette un illecito passibile di sanzioni.

Tale opera di divulgazione e di sensibilizzazione è altresì rivolta ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali con essa intercorrenti.

Per quanto detto, **destinatari del Modello** sono:

- a) le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- b) coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Bolaffi S.p.A.;
- c) le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti (c.d. apicali) di cui alle lettere a) e b);
- d) tutti coloro che, più in generale, operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società, pur non avendo un rapporto organico con essa.

In particolare, la Società si rivolge a tutti coloro che, a qualunque titolo, operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di Bolaffi s.p.a. al fine di:

- determinare in essi la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni richiamate dal Modello, in un illecito passibile di precise, determinate sanzioni;
- ribadire che la Bolaffi S.p.A. non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali fatti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici a cui essa si ispira e ai quali intende indefettibilmente attenersi.

L’attività di comunicazione e di formazione (mediante *e-learning* e formazioni in aula), differenziata e graduata in relazione alle mansioni concretamente esercitate, è improntata a principi di completezza, chiarezza, accuratezza, accessibilità, continuità e - con particolare riguardo per i neo-assunti - tempestività.

Tali attività sono supervisionate dall’Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del

Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello e all'impatto che la normativa in esso richiamata ha sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali.

Tale attività di supervisione è svolta anche in relazione alla qualità del contenuto dei corsi e alla loro frequenza, sia in termini di erogazione sia in termini di partecipazione.

11. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

In conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto, l'adozione del Modello e di ogni singolo Documento dello stesso facente parte, sono di competenza del Consiglio di Amministrazione, quale organo gestorio della Società.

Come si è già detto, Bolaffi s.p.a. ha adottato il Modello con delibera dell'11 novembre 2013 e la presente revisione con delibera del 5 giugno 2024.

Il Modello, in quanto strumento volto a disciplinare l'operatività aziendale e a rifletterne l'organizzazione, deve qualificarsi, oltre che per la propria concreta e specifica efficacia, per la dinamicità, ovverosia per la capacità di seguire ed allo stesso tempo orientare i cambiamenti organizzativi dell'azienda, oltre che di adeguarsi tempestivamente ad eventuali modifiche normative e/o giurisprudenziali.

Tale dinamicità è un portato essenziale connaturato alla concretezza del Modello e determina la necessità di procedere ad una costante attività di monitoraggio ed aggiornamento del medesimo, in virtù del continuo evolversi della realtà aziendale, del contesto di riferimento e, soprattutto, del modificarsi della struttura del rischio di commissione di illeciti.

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito alle successive modifiche e integrazioni sostanziali, anche parziali, del Modello.

Fra le modifiche di carattere sostanziale rientrano, a titolo esemplificativo:

- le modifiche significative della Parte Generale del Modello;
- l'inserimento nel Modello di Parti Speciali o di ulteriori Parti Speciali relativamente a diverse fattispecie di reato che, per effetto di altre normative, risultino in futuro inserite o, comunque, collegate all'ambito di applicazione del Decreto;
- la soppressione completa di alcune parti del Modello;
- l'aggiornamento del Modello a seguito di una significativa riorganizzazione della struttura aziendale e/o del complessivo modello di governance societaria.

Spetta pertanto allo stesso organo, anche sulla base dell'impulso e dei suggerimenti formulati periodicamente dall'Organismo di Vigilanza, ogni valutazione circa l'effettiva implementazione di interventi di aggiornamento, integrazione o in generale modifica del Modello.

Al riguardo, allo scopo di garantire solidità e stabilità al presente Modello ogni eventuale delibera volta a modificare anche parzialmente il documento stesso o il sistema dallo stesso derivante dovrà essere assunta a maggioranza assoluta dei componenti in carica.

In ogni caso, l'attività di aggiornamento sarà precipuamente volta a garantire nel continuo l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di

commissione dei reati indicati dal Decreto.

Resta fermo in capo all'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dal Decreto – il compito di vigilanza sull'adeguatezza e sull'aggiornamento del Modello, cui adempie proponendo al Consiglio di Amministrazione ogni intervento ritenuto utile ai fini di cui sopra, laddove il medesimo Organismo riscontri esigenze di adeguamento e/o integrazione dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative e/o giurisprudenziali, nonché obbligatoriamente in conseguenza dell'accertamento di violazioni.

SEZIONE IV

L'ORGANISMO DI VIGILANZA E IL SUO REGOLAMENTO

1. PREMESSA

Come si è visto, in base alle previsioni del Decreto, la Bolaffi S.p.A. può essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti apicali o sottoposti alla loro vigilanza e direzione, se l'organo dirigente ha:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Quest'ultimo adempimento, unitamente al corretto ed efficace esercizio dei summenzionati poteri di iniziativa e di controllo da parte dell'Organismo a ciò deputato, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal Decreto.

Il D. Lgs. n. 231/2001 non fornisce prescrizioni né indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza.

La Bolaffi s.p.a. - valutate le dimensioni, il grado di complessità operativa ed organizzativa nonché le regole di *governance* della Società - ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dal Decreto, sia in grado di assicurare la massima autonomia, indipendenza ed effettività dei controlli e delle attività cui l'Organismo di Vigilanza è preposto.

A tal fine, la Società ha identificato il proprio Organismo di Vigilanza (di seguito anche "O.d.V.") in un organo collegiale esterno.

La posizione riconosciuta all'O.d.V. nell'ambito dell'organizzazione aziendale è tale da garantire l'autonomia ed indipendenza dei poteri di iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque soggetto dell'organizzazione aziendale, grazie anche al riporto diretto al Consiglio di Amministrazione.

I membri dell'O.d.V. non sono soggetti, in tale qualità e nell'ambito dello svolgimento della propria funzione, al potere gerarchico e disciplinare di alcun altro organo o funzione societaria.

Tale soluzione è stata giudicata la più idonea e rispondente allo spirito e alle finalità del Decreto, in quanto tutti i membri dell'O.d.V. risultano avere – in ottemperanza a quanto previsto dal combinato disposto degli articoli 6 e 7 e dalle indicazioni contenute nella Relazione di accompagnamento allo stesso Decreto – i necessari requisiti di:

- **autonomia ed indipendenza:** presuppongono che i componenti dell'Organismo di Vigilanza non siano direttamente coinvolti nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo;
- **professionalità, esperienza e specifica conoscenza dell'attività della Società:** i componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere in possesso di competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che sono chiamati a svolgere;
- **continuità d'azione:** l'Organismo di Vigilanza:
 - a) svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine;
 - b) cura l'attuazione del Modello e ne verifica il costante aggiornamento;
 - c) non svolge mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale e quell'obiettività di giudizio che ad esso si richiede.

2. COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO. CAUSE DI INELEGGIBILITÀ E/O DECADENZA.

L'O.d.V. della Società è composto di tre membri, di cui uno con funzioni di Presidente ed è stato a suo tempo istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione del 11 novembre 2013.

Dal dicembre 2017 l'O.d.V. è così composto:

- Presidente: prof. Fabrizio MOSCA (Dottore commercialista, Professore ordinario di Economia e Gestione delle Imprese presso l'Università degli Studi di Torino – Facoltà di Economia, Presidente del Collegio Sindacale di Bolaffi s.p.a.)

- Componenti: dott. Marco PITTA (Consulente esterno della Società) e avv. Mariateresa PIZZO (Avvocato del Foro di Torino).

Come sopra indicato, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza (prof. Fabrizio MOSCA) di Bolaffi S.p.a. è anche il Presidente del Collegio Sindacale della Società: ciò al deliberato fine di rendere più efficace il coordinamento e il flusso informativo con l'organo di controllo, in ossequio a quanto già specificamente previsto nel D. Lgs. n. 231/2001 (cfr. art. 6, comma 4 bis) e confortato e suggerito dalla relativa prassi applicativa.

La nomina quale componente dell'O.d.V. è condizionata alla presenza di requisiti soggettivi di eleggibilità.

In particolare, costituiscono causa di ineleggibilità e/o decadenza dalla carica di componente

dell'O.d.V.:

- a) la titolarità, diretta o indiretta, di quote del capitale sociale/di partecipazioni azionarie di entità tale da comportare il controllo o un'influenza notevole sulla Società o sulle sue controllate e/o partecipate;
- b) l'aver svolto, nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese successivamente sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate ovvero in imprese operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare e assicurativo sottoposte a procedura di amministrazione straordinaria;
- c) sentenza di condanna passata in giudicato ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti dolosi previsti dal D.Lgs. 231/2001 ovvero per reati che comportino l'interdizione (anche temporanea) dai pubblici uffici o dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese ovvero per delitti in materia, fallimentare, creditizia, finanziaria ed assicurativa o che siano comunque di natura tale da inficiare i requisiti di onorabilità morale e professionale;
- d) sottoposizione a misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria;
- e) sussistenza di una situazione di conflitto di interessi, anche solo potenziale, con la Società e le sue controllate e/o partecipate tale da pregiudicare la propria indipendenza di giudizio.

A garanzia della loro indipendenza, i membri dell'Organismo, per tutta la durata dell'incarico, non dovranno, inoltre:

- intrattenere relazioni economiche con la Società, con le sue controllate e/o partecipate, con gli amministratori esecutivi, con l'azionista o gruppo di azionisti che controllino la Società, di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio, valutata anche in relazione alla specifica condizione patrimoniale del soggetto;
- essere titolari, direttamente o indirettamente, di quote societarie/partecipazioni azionarie di entità tale da comportare il controllo o un'influenza notevole sulla Società o sulle sue controllate e/o partecipate;
- essere in rapporti familiari con amministratori esecutivi della Società o delle sue controllate e/o partecipate o con soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei due punti precedenti;
- essere, comunque, titolari di interessi in conflitto, anche potenziale, con la Società e le sue controllate e/o partecipate tali da pregiudicare la propria indipendenza di giudizio.

A tal fine – all'atto dell'assunzione dell'incarico – dovrà essere specificamente dichiarata in via di autocertificazione la non ricorrenza di alcuna delle ipotesi di cui sopra, il sopravvenire delle quali (anche se in via solo potenziale e/o temporanea) durante l'esercizio delle funzioni dovrà essere immediatamente comunicato al Consiglio di Amministrazione per ogni sua determinazione al riguardo.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi in capo ad un

soggetto già nominato, questi decadrà automaticamente dalla carica.

In questo come in ogni caso in cui occorra provvedere con urgenza alla ricomposizione del numero istituzionale dei componenti dell'O.d.V. è dato mandato all'Amministratore Delegato di effettuare le nomine necessarie, salva ratifica del Consiglio di Amministrazione.

Nello svolgimento dei suoi compiti, l'O.d.V. potrà giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'O.d.V. di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

L'O.d.V. ha a disposizione una dotazione di risorse finanziarie, deliberata dall'O.d.V. stesso nell'ambito del *budget* annuale aziendale, di cui potrà disporre in autonomia per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento delle sue funzioni.

I membri dell'O.d.V. sono remunerati per la funzione svolta attraverso un compenso annuo approvato dal Consiglio di Amministrazione.

3. FUNZIONI E POTERI.

Le attività poste in essere dall'O.d.V. non possono essere sindacate da alcun altro organo o funzione della Bolaffi s.p.a., fermo restando che il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto è all'organo gestorio della Società che compete la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

All'O.d.V. sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del Decreto.

In particolare, all'O.d.V. sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- vigilare sul funzionamento del Modello sia rispetto alla riduzione del rischio di commissione dei reati richiamati dal Decreto sia con riferimento alla capacità di far emergere eventuali comportamenti illeciti;

- vigilare sulla sussistenza e persistenza nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello, anche in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate in concreto dai destinatari del Modello stesso e le procedure da esso formalmente previste o richiamate;

- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche normative;

- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione

delle attività sensibili;

- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- curare i rapporti ed assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione, nonché verso il Collegio Sindacale;
- disciplinare il proprio funzionamento attraverso l'adozione di un regolamento delle proprie attività che preveda: la programmazione e calendarizzazione delle attività, la determinazione delle scadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali;
- prevedere specifici controlli, eventualmente anche senza preavviso, nell'ambito delle attività aziendali sensibili;
- promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello, con particolare attenzione verso coloro che operano nelle aree di maggior rischio;
- promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del Decreto, sugli impatti della normativa sull'attività della Società e sulle norme comportamentali, anche differenziando il programma di formazione e prestando particolare attenzione ai dipendenti che operano nelle aree di maggior rischio;
- prevedere l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi di formazione dedicati, instaurando anche controlli sulla frequenza;
- assicurare la conoscenza da parte di tutti i dipendenti delle condotte che devono essere segnalate ai sensi del Modello, mettendo gli stessi a conoscenza delle modalità di effettuazione delle segnalazioni;
- ove richiesto, fornire chiarimenti in merito al significato, all'interpretazione ed alla applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del Decreto;
- formulare ed approvare, nell'ambito del complessivo budget aziendale, un budget annuale al fine di avere la disponibilità di mezzi e di risorse per svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione;
- accedere liberamente presso qualsiasi direzione e unità organizzativa della Società – senza

necessità di alcun consenso preventivo nel rispetto della normativa vigente – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto da tutto il personale dipendente e dirigente;

- richiedere documenti e informazioni rilevanti a collaboratori e consulenti esterni alla Società;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni da adottare.

In sede di revisione del Modello e della contestuale approvazione del Regolamento in materia di Whistleblowing aggiornato al D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, la Società ha inoltre individuato nell'O.d.V. il soggetto deputato alle attività di ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni, con il compito di:

- assicurare il corretto funzionamento delle procedure,
- riferire direttamente e senza indugio all'Organo Amministrativo le informazioni oggetto di segnalazione ove rilevanti.

4. FLUSSI INFORMATIVI DALL'ORGANISMO DI VIGILANZA AGLI ORGANI SOCIALI.

Fermo restando che la responsabilità del Modello e della relativa attuazione permane in capo al Consiglio di Amministrazione, l'O.d.V. vigila e riferisce in merito alla sua corretta applicazione e all'emersione di eventuali criticità.

L'Organismo di Vigilanza comunica al Consiglio di Amministrazione o all'Amministratore Delegato:

- all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli;
- ove richiesto, lo stato di avanzamento del programma definito ed eventuali cambiamenti apportati al piano, motivandoli.

L'O.d.V., inoltre, è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale del verificarsi di situazioni straordinarie, come ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello emerse nel corso della propria attività, significative e rilevanti innovazioni legislative e/o giurisprudenziali in materia di responsabilità amministrativa degli enti, altre criticità.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato, o chiedere di essere convocato, in qualsiasi momento dai suddetti organi per riferire sul funzionamento del Modello o su altre situazioni specifiche che si dovessero verificare, volta per volta, nello svolgimento della propria attività.

Gli incontri con gli organi societari cui l'O.d.V. riferisce sono documentati e la relativa documentazione deve essere archiviata.

L'O.d.V. potrà, inoltre, valutando le singole circostanze:

- comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi, qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tal caso,

sarà necessario che l'Organismo di Vigilanza ottenga dai responsabili dei processi medesimi un piano delle azioni, con relativa tempistica, in ordine alle attività suscettibili di miglioramento, nonché le specifiche delle modifiche che dovrebbero essere attuate;

- richiedere al Consiglio di Amministrazione la copertura della spesa per l'intervento di Consulenti tecnici;

- segnalare eventuali comportamenti e/o azioni non in linea con il Codice Etico e con le procedure aziendali al fine di:

i. acquisire, sulla base di specifiche segnalazioni ricevute, o di dati oggettivi riscontrati, tutti gli elementi da eventualmente comunicare alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;

ii. evitare il ripetersi dell'accadimento, dando indicazioni per la rimozione delle carenze.

Le attività indicate al punto precedente dovranno, nel più breve tempo possibile, essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione richiedendo anche il supporto delle strutture aziendali in grado di collaborare nell'attività di accertamento e nell'individuazione delle azioni più idonee ed efficaci ad impedire il ripetersi di tali circostanze.

L'O.d.V. ha l'obbligo di informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione qualora la violazione riguardi i vertici dell'Azienda.

I flussi informativi sopra indicati possono essere sostituiti con l'invio, anche per posta elettronica, dei verbali delle riunioni che abbiano nella sostanza il contenuto di *reporting*.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza a fine di ogni esercizio predispone con cadenza annuale una relazione riepilogativa dell'attività svolta ed un piano delle attività previste per l'anno successivo, da presentare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

5. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza, nonché il tempestivo accertamento delle cause e/o disfunzioni che avessero reso eventualmente possibile una violazione del Modello (indipendentemente o meno dall'integrazione di un reato presupposto), qualsiasi segnalazione, informazione, comunicazione e/o documentazione, anche se proveniente da terzi, riguardante l'attuazione del Modello va inoltrata all'Organismo di Vigilanza con le modalità previste nel Regolamento in materia di cd. Whistleblowing, che costituisce parte integrante del presente Modello (cfr. **ALLEGATO 2**).

5.1. Informative obbligatorie

Ai fini del corretto esercizio dei propri poteri, l'Organismo di Vigilanza – fermo quanto previsto nel Regolamento Whistleblowing - deve essere tempestivamente informato a cura degli Organi o delle Funzioni competenti circa:

1. la convocazione del Consiglio di Amministrazione e il relativo ordine del giorno;
2. i verbali del Consiglio di Amministrazione;
3. le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;

4. le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
5. provvedimenti e/o notizie, relativi a Bolaffi s.p.a., provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001
6. le richieste di assistenza legale inoltrate dagli Amministratori, dai Dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura proceda per i reati previsti di cui al D.Lgs. n.231/2001
7. le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza, da parte del Datore di Lavoro, dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
8. ogni fatto, evento od omissione anche solo potenzialmente ricollegabile a fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001;
9. l'evoluzione delle attività attinenti alle aree a rischio individuate dal Modello e/o le modifiche della organizzazione aziendale;
10. le operazioni atipiche e gli eventuali mutamenti di rischio;
11. gli aggiornamenti della valutazione dei rischi aziendali come redatta ai sensi dell'art. 28 e 29 del D.Lgs. 81/2008;
12. gli infortuni sul lavoro;
13. i risultati da sorveglianza sanitaria che contemplino inidoneità parziali e totali a mansioni specifiche;
14. le modifiche e gli aggiornamenti dell'organizzazione del lavoro;
15. le investiture relative a posizioni di garanzia (es.: Datore di Lavoro ex D.Lgs. n. 81/2008), le deleghe di funzioni, le procure, il mansionario, nonché tutti i relativi aggiornamenti ovvero modifiche.

5.2. Altre informative e segnalazioni da parte di esponenti aziendali o di soggetti terzi

Oltre alle informative di cui sopra, l'Organismo di Vigilanza identifica – in via generale o su base particolare – ogni ulteriore informazione, rilevante ai fini della verifica dell'adeguatezza e dell'osservanza del Modello e che devono essergli trasmesse, nei tempi e nei modi definiti dall'Organismo medesimo, da parte dei destinatari del Modello.

In ogni caso e ferme le procedure, modalità e garanzie in materia di Whistleblowing (per cui si rimanda al relativo Regolamento):

- a) gli Organi sociali sono tenuti a riferire all'O.d.V. ogni informazione rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello;
- b) ciascun Responsabile di Funzione è tenuto ad informare l'O.d.V. di ogni anomalia, atipicità o violazione del Modello eventualmente riscontrata nell'ambito delle verifiche condotte sull'area/funzione di propria competenza.

Inoltre, i suddetti Responsabili, qualora riscontrino ambiti di miglioramento nella definizione e/o

nell'applicazione dei protocolli di prevenzione definiti nel presente Modello, redigono e trasmettono tempestivamente all'O.d.V. una relazione scritta avente il seguente contenuto minimo:

- una descrizione sullo stato di attuazione dei protocolli di prevenzione delle attività a rischio di propria competenza;
- una descrizione delle attività di verifica effettuate per quanto all'attuazione dei protocolli di prevenzione e/o delle azioni di miglioramento dell'efficacia degli stessi intraprese;
- l'indicazione motivata dell'eventuale necessità di modifiche ai protocolli di prevenzione;
- gli eventuali ulteriori contenuti che potranno essere espressamente richiesti, di volta in volta, dall'O.d.V.

In ogni caso, i Responsabili delle funzioni aziendali, in accordo con le rispettive attribuzioni organizzative, comunicano, con la necessaria tempestività, all'O.d.V., tramite nota scritta, ogni informazione riguardante:

- l'emissione e/o aggiornamento di disposizioni e comunicati organizzativi ovvero linee guida e procedure aziendali;
- gli avvicendamenti nella responsabilità delle funzioni interessate dalle attività a rischio;
- il sistema delle deleghe e procure aziendali ed ogni suo aggiornamento.

c) il personale – dipendente e non – deve riferire ogni informazione relativa a comportamenti costituenti, anche solo a livello potenziale, violazioni delle prescrizioni del Modello, del Codice Etico o delle Procedure stabilite in attuazione dello stesso;

d) i fornitori e i collaboratori della Bolaffi s.p.a. nell'ambito dell'attività svolta per la Società segnalano direttamente all'O.d.V. le violazioni di cui sopra sulla base delle clausole indicate nei contratti che li legano alla Società.

Per tutte le segnalazioni ed informative di cui sopra e la relativa procedura si rimanda al Regolamento in materia di Whistleblowing (ALLEGATO 2 al presente Modello), ribadendo in questa sede i principi fondamentali che devono presiedere l'operato dell'O.d.V., a cui la Bolaffi s.p.a. ha demandato la gestione delle segnalazioni ed informative di cui sopra:

- tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite a cura dell'O.d.V. che, oltre il resto, ha l'obbligo di non divulgare le notizie e le informazioni acquisite nell'esercizio delle proprie funzioni, assicurandone la riservatezza ed astenendosi dal ricercare ed utilizzare le stesse, per fini diversi da quelli indicati dall'art. 6 D.Lgs. 231/2001;

- l'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza della loro identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Ai sensi del novellato comma 2- bis del Decreto (come modificato dal D. Lgs. n. 24/2023) il Modello di organizzazione, gestione e controllo degli enti prevede *“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)⁵

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente paragrafo, si rimanda al **Regolamento Whistleblowing** (sub ALLEGATO 2 al Modello).

SEZIONE V FORMAZIONE ED INFORMAZIONE

1. PREMESSA.

L'adeguata formazione e la costante informazione dei destinatari in ordine ai principi ed alle prescrizioni contenute nel Modello rappresentano fattori fondamentali ai fini della corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione adottato.

Ogni apicale e dipendente di Bolaffi S.p.A. è tenuto a:

- i) acquisire consapevolezza dei principi e dei contenuti del Modello e dei relativi allegati (Codice Etico, Procedure aziendali comprensive di Regolamento Whistleblowing, Tabella dei Reati Presupposto);
- ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;

⁵ Nella sua precedente formulazione, il comma 2 bis disponeva che i Modelli dovessero prevedere:

- uno o più canali che consentano ai soggetti di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nel sistema disciplinare adottato, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

A sua volta il comma 2-ter (abrogato dal D. Lgs. n. 24/2023) prevedeva che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti segnalanti potesse essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Infine il comma 2-quater (anch'esso abrogato dal D. Lgs. n. 24/2023) disponeva che:

- il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo;
- sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante;
- è onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

- iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso;
- iv) partecipare ai corsi di formazione indirizzati alla propria funzione.

Più in generale, tutti i destinatari del Modello – ivi inclusi *partners*, collaboratori esterni, fornitori, clienti, etc. – sono pertanto tenuti ad avere piena conoscenza del Modello e degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con lo stesso, nonché delle modalità attraverso le quali la Società ha inteso perseguirli.

2. INFORMAZIONE E FORMAZIONE INTERNA.

I principi e le regole contenute nel Modello – come ogni eventuale modifica, integrazione e/o aggiornamento – sono portati a conoscenza di tutto il personale con apposite iniziative di formazione e comunicazione, differenziate in ragione del ruolo, della responsabilità dei destinatari e della circostanza che i medesimi operino in aree a rischio e/o rivestano cariche di rappresentanza della Società, in un'ottica di personalizzazione dei percorsi e di reale rispondenza ai bisogni delle singole strutture e risorse.

Le attività formative – rivolte a dipendenti, collaboratori, *management* e vertice aziendale, a partecipazione formalizzata attraverso firma di presenza dei partecipanti – sono gestite dall'Ufficio Risorse Umane, su impulso dell'Organismo di Vigilanza e d'intesa con lo stesso.

In adempimento dei fini di cui sopra, vengono svolte:

- **attività di informazione:** l'adozione del presente documento – così come di ogni modifica, integrazione e/o aggiornamento parziale o totale – sono comunicate a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione e/o della modifica stessa, anche attraverso l'inserimento in bacheca e/o intranet aziendale della versione integrale del Modello. Alle risorse di nuovo inserimento viene consegnato un **set informativo**, contenente il testo del Decreto, il presente Modello e i relativi allegati (Codice Etico e Regolamento Whistleblowing), così da assicurare alle medesime le conoscenze considerate di primaria ed imprescindibile rilevanza. La ricezione della documentazione di cui sopra dovrà risultare da apposito modulo sottoscritto per presa conoscenza ed accettazione.
- **attività di formazione:** tale attività è sviluppata facendo ricorso sia a strumenti e procedure informatiche (*intranet* aziendale, strumenti di autovalutazione, ecc.), sia ad incontri e seminari periodici di formazione ed aggiornamento, realizzati nei modi sopra detti e nell'ottica della maggiore personalizzazione dei percorsi formativi. Detta attività di formazione ha ad oggetto:
 - a) introduzione alla normativa e modalità di attuazione della stessa, con specifico riferimento alle conseguenze derivanti alla Società dall'eventuale commissione di reati da parte di soggetti che per essa agiscono, delle caratteristiche essenziali dei reati previsti dal Decreto e della funzione che il Modello svolge in tale contesto;
 - b) illustrazione delle singole componenti del Modello organizzativo e delle specifiche finalità

preventive cui esso assolve;

c) esposizione, con riferimento ai singoli processi aziendali, delle modalità operative connesse all'esercizio delle singole aree di attività ritenute a rischio.

Per i neo assunti in posizione apicale e/strategica e destinati ad aree "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Decreto, può essere inoltre previsto - previo accordo con il Responsabile di Funzione - un seminario specifico *ad hoc*.

Inoltre, nell'ambito delle proprie attribuzioni l'O.d.V. potrà procedere ad attività di verifica attraverso specifici controlli – anche a campione – volti a verificare la qualità del contenuto dei programmi di formazione e l'effettiva efficacia degli stessi.

3. INFORMATIVA A SOGGETTI TERZI

Bolaffi s.p.a. promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i *partner* commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori.

A questi soggetti vengono pertanto fornite **apposite informative** sui principi, le politiche e le procedure che la Società ha adottato sulla base del presente Modello.

Nei rapporti contrattuali con la Società vengono inserite idonee clausole di richiamo ed impegno all'osservanza del sistema istituito dal Modello.

SEZIONE VI

LE VIOLAZIONI DEL MODELLO

IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

1. PREMESSA

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/01 stabiliscono - con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione - la necessaria predisposizione di "*un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*".

La efficace attuazione del Modello non può, infatti, prescindere dalla previsione, nell'ambito dello stesso, di un adeguato e specifico sistema sanzionatorio (anche di rilievo disciplinare e/o contrattuale), volto a punire il mancato rispetto delle disposizioni e delle procedure contenute e/o richiamate nel MOG e tale da svolgere nel contempo un'opportuna azione di deterrenza.

Tale sistema è dunque rivolto tanto ai dipendenti, quanto ai collaboratori e terzi che operino per conto o nell'ambito della Società, prevedendo idonee sanzioni di carattere disciplinare in un caso e di carattere contrattuale e/o negoziale (risoluzione del contratto, cancellazione dall'elenco fornitori, etc.) nell'altro.

Occorre al proposito sin da subito chiarire e precisare che qualunque infrazione, anche solo colposa, compromette il rapporto di fiducia intercorrente fra la Bolaffi s.p.a. e il trasgressore, legittimando la Società ad applicare sanzioni disciplinari.

Peraltro, vista l'importanza e la funzione del Modello, ogni sua violazione è comunque da ritenersi intrinsecamente grave, in quanto potenzialmente idonea a favorire la commissione di reati e a rendere la Società passibile della responsabilità e delle sanzioni di cui al D.Lgs. 231/01.

Il presupposto sostanziale del potere disciplinare della Società è la attribuzione della violazione del Modello al lavoratore e/o collaboratore. Ne deriva che la conseguente applicazione di misure disciplinari/sanzionatorie è autonoma ed indipendente dall'avvio e dall'esito di un eventuale procedimento penale per gli stessi fatti (nel caso in cui questi integrino anche una fattispecie di reato), rimanendo su un piano nettamente distinto e separato.

Infatti, alla luce dei consolidati orientamenti interpretativi di carattere giuslavoristico, la gravità del comportamento del lavoratore e l'idoneità ad incidere sul vincolo di fiducia che lo lega all'azienda, possono e debbono trovare valutazione autonoma rispetto all'eventuale rilevanza penale della condotta.

Allo stesso modo resta comunque salvo il diritto della Società alla richiesta di risarcimento dei danni che le sono stati cagionati dai comportamenti posti in essere in violazione delle regole di cui al presente Modello, compresa l'ipotesi in cui la stessa, in conseguenza delle condotte di cui sopra, sia stata attinta delle misure previste dal D.Lgs. 231/01.

Con riferimento ai lavoratori dipendenti, il presente sistema sanzionatorio a carattere disciplinare integra i presupposti di idoneità con i principi giuslavoristici definiti dalla normativa codicistica, dalla legislazione speciale e dalla contrattazione collettiva nazionale ed aziendale.

In particolare, nel presente sistema disciplinare sono previste per i lavoratori subordinati le garanzie fondamentali della preventiva contestazione dell'addebito e del diritto di difesa nel rispetto dell'art.7 della Legge 300/70 (Statuto dei lavoratori).

Il sistema sanzionatorio è soggetto a costante verifica e valutazione di adeguatezza ed efficacia da parte dell'Organismo di Vigilanza e della Direzione aziendale, rimanendo quest'ultima responsabile della concreta divulgazione del Codice Disciplinare nei confronti di tutti i soggetti tenuti all'applicazione delle disposizioni in esso contenute, attraverso idonei mezzi di pubblicità.

In considerazione di quanto sopra, il sistema sanzionatorio – applicabile ai soggetti che collaborano con Società a titolo di lavoratori dipendenti, siano essi dirigenti e non dirigenti, amministratori, collaboratori, consulenti e terzi che operino per conto o nell'ambito della medesima Società – si uniformerà alle linee guida illustrate nei paragrafi seguenti.

2. LE SANZIONI DISCIPLINARI. PRINCIPI GENERALI.

Il presente Sistema Disciplinare, richiamate espressamente tutte le disposizioni di cui all'art. 7 L.300/1970 (segnatamente in tema di rilevanza del rapporto fiduciario) si fonda sui seguenti principi:

a. Legalità: l'art. 6, comma 2, lett. e), del D.Lgs n. 231/01 impone che il Modello debba introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle regole comportamentali indicate nel Modello stesso, il quale quindi è tenuto ad indicare le fattispecie rilevanti e le relative sanzioni;

b. Tipicità: è un corollario del summenzionato principio di legalità. La condotta contestata deve

essere espressamente prevista come illecito disciplinare e tra l'addebito contestato e l'addebito posto a fondamento della sanzione disciplinare dovrà esserci corrispondenza;

c. Successione nel tempo: è un altro corollario del summenzionato principio di legalità. Se fra la data di commissione della condotta e quella di irrogazione della sanzione vi è differenza nel trattamento sanzionatorio, l'incolpato ha diritto a vedersi applicare la sanzione che risulti in concreto a lui più favorevole;

c. Complementarietà: il sistema disciplinare previsto dal Modello è complementare, e non alternativo, al sistema disciplinare stabilito dal CCNL vigente e applicabile alle diverse categorie di dipendenti;

d. Pubblicità: è data la massima e adeguata conoscenza del presente documento e del Codice Etico attraverso, innanzitutto, la pubblicazione in un luogo accessibile a tutti i lavoratori (art.7, comma 1, Statuto dei Lavoratori), oltre che con la consegna, a mani e via e-mail, ai singoli lavoratori e la disponibilità nell'intranet aziendale;

e. Contraddittorio: la garanzia del contraddittorio è soddisfatta, oltre che con la previa pubblicità del Modello e del Codice Etico, attraverso l'applicazione delle disposizioni legali (L.300/70) e di contratto (CCNL) in tema di procedimento disciplinare;

f. Gradualità: le sanzioni disciplinari sono state elaborate e vanno applicate secondo la gravità dell'infrazione, determinata in ragione dei seguenti indici:

- la gravità della condotta e la circostanza che le conseguenze della violazione presentino o meno rilevanza esterna all'azienda;
- l'elemento soggettivo che, in concreto, ha caratterizzato la condotta;
- le particolari circostanze (attenuanti e/o aggravanti) della violazione;
- il comportamento complessivo dell'incolpato e l'eventuale esistenza di altri simili precedenti disciplinari;
- le mansioni assegnate all'autore della violazione nonché il relativo livello di responsabilità gerarchica e autonomia;
- l'eventuale concorso, cooperazione, induzione e/o determinazione alla condotta di altri dipendenti nonché la relativa posizione funzionale;
- l'entità del danno derivante alla Società dalla condotta o dall'eventuale applicazione di sanzioni ex D. Lgs. n. 231/2001

g. Tempestività: il procedimento disciplinare sarà avviato e l'eventuale irrogazione della sanzione sarà adottata entro un termine ragionevole secondo quanto previsto dalla Legge e dal Contratto ed in relazione alla necessaria istruttoria, ed all'organizzazione aziendale e di vigilanza;

h) Sanzionabilità del tentativo: al fine di rendere il sistema disciplinare il più efficace ed efficiente possibile viene prevista la sanzionabilità anche del "tentativo" (vale a dire della condotta consistente in atti idonei e diretti in modo non equivoco a commettere una violazione) volta a mettere a rischio le regole e le procedure previste dal Modello.

3. LE CONDOTTE RILEVANTI. IL TENTATIVO.

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla legge e alla contrattazione collettiva, costituisce illecito disciplinare e/o contrattuale qualunque condotta,

commissiva od omissiva, dolosa o colposa, che integri una violazione del Modello e/o del Codice Etico ad esso allegato, e che leda o, comunque, sia idonea a ledere l'efficacia dello stesso/i quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto.

Costituisce altresì illecito disciplinare e/o contrattuale qualunque condotta consistente in atti idonei e diretti in modo non equivoco a una violazione del Modello e/o del Codice Etico ad esso allegato e che leda o, comunque, sia idonea a ledere l'efficacia dello stesso/i quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto. In questo caso la sanzione è diminuita.

4. I SOGGETTI DESTINATARI.

Sono soggetti all'applicazione del presente Sistema disciplinare i dipendenti (quadri ed impiegati), i dirigenti, gli Amministratori, il Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza e per quanto di competenza, i consulenti, i collaboratori ed i terzi in genere che abbiano rapporti contrattuali con la Società.

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

5. LA PROCEDURA DI ACCERTAMENTO DEGLI ILLECITI DISCIPLINARI E DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI.

Il lavoratore deve rispettare le disposizioni normative impartite dalla Società, al fine di evitare le sanzioni previste dal vigente Contratto Collettivo Nazionale, divulgate ai sensi e nei modi previsti dall'art. 7 della legge n. 300/1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori).

Come specificato nel paragrafo 3., integra **illecito disciplinare qualunque condotta, consumata o tentata, tenuta in violazione del Modello e/o del Codice Etico ad esso allegato e che leda o, comunque, sia idonea a ledere l'efficacia dello stesso/i quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto.**

Il soggetto (destinatario, a qualunque titolo, del presente documento) che abbia rilevato il comportamento illecito è tenuto a darne immediata informativa all'Organismo di Vigilanza.

Quest'ultimo, disposti tutti gli accertamenti e i riscontri del caso, ne fornisce nel più breve tempo possibile - compatibilmente con le necessità istruttorie, l'organizzazione societaria e quella di vigilanza - una relazione circostanziata al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, al più tardi nella prima riunione consiliare utile a far data da quando la violazione sia stata rilevata.

All'esito dell'informativa di cui sopra, sussistendone i presupposti, sarà avviato il procedimento disciplinare secondo quanto previsto dalla legge e dal CCNL applicato, ove del caso assumendo anche i provvedimenti cautelari necessari (sospensione).

I poteri di avvio del procedimento e di irrogazione delle sanzioni restano invariati in capo alla Direzione aziendale nei limiti delle competenze già definite.

6. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

Le sanzioni irrogabili al personale inquadrato nelle categorie di quadro e di impiegato coincidono con quelle previste dall'art. 7 della Legge 300/1970 e dal CCNL e sono di seguito indicate.

L'eventuale esemplificazione, contenuta nella presente sezione, di comportamenti contrari alle previsioni del Modello ha carattere puramente indicativo, e non esaustivo e vincolante.

Le sanzioni irrogabili in caso di infrazione alle regole del Modello sono, in ordine crescente di gravità:

A) Conservative del rapporto di lavoro:

- Rimprovero/biasimo verbale.

E' applicabile nel caso di condotta esclusivamente colposa – non reiterata né posta in essere da soggetto recidivo e non suscettibile di spiegare verso l'esterno effetti negativi tali da minare l'efficacia del Modello – quale la violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o di norme procedurali previste dal Modello o di errori procedurali, non aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del Dipendente (a titolo esemplificativo e non esaustivo, è punibile con il rimprovero verbale il dipendente che, per negligenza, trascuri di conservare in maniera accurata la documentazione di supporto necessaria a ricostruire l'operatività della Società nelle aree a rischio reato).

- Rimprovero/biasimo scritto

E' applicabile alle ipotesi di ripetute mancanze punibili con il rimprovero verbale o per le seguenti carenze – anche se non reiterate o poste in essere da soggetto recidivo – sempre che le stesse non siano tali da minare l'efficacia del Modello:

- violazione colposa di norme procedurali previste dal Modello o errori procedurali, aventi una potenziale minima rilevanza esterna, dovuti a negligenza del Dipendente (a titolo esemplificativo e non esaustivo omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al personale; ripetuta carente segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al personale),
- ritardata comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello e relative a situazioni non particolarmente a rischio.

- Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni

E' applicabile in ipotesi di reiterate violazioni di cui ai precedenti punti o per le seguenti carenze, anche se non reiterate o poste in essere da soggetto recidivo:

- comportamento colposo e/o negligente il quale, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, possa minare, sia pure a livello

potenziale, l'efficacia del Modello

(A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- inosservanza delle procedure previste dal Modello riguardanti un procedimento (e.g., in cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione);
- adozione di un comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo, o irrispettoso delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali;
- adozione di un comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo, o irrispettoso delle norme di legge e delle procedure aziendali nell'acquisizione, elaborazione ed illustrazione dei dati e delle informazioni relative ai prodotti finanziari e agli emittenti;
- mancata esecuzione con tempestività, correttezza e buona fede di tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza o ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese).

– gravi violazioni procedurali del Modello tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi

(A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- omissione o rilascio di false dichiarazioni relative al rispetto del Codice Etico e del Modello;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe,
- omissione colposa nell'assolvimento degli adempimenti previsti dal Modello ai fini della gestione del rischio;
- omissione della vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico);

- ogni e qualsiasi altra inosservanza di normative contrattuali o di disposizioni aziendali specifiche comunicate al Dipendente.

B) Risolutive del rapporto di lavoro:

- **Licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (licenziamento con preavviso per giustificato motivo)**

E' applicabile per notevole inadempimento contrattuale da parte del prestatore di lavoro, ovvero per ragioni inerenti l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il suo regolare funzionamento.

(A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono motivazioni rilevanti:

- reiterate e negligenti violazioni, singolarmente punibili con sanzioni più lievi, non necessariamente di natura dolosa, ma comunque espressione di notevoli inadempimenti da parte del dipendente;
 - adozione, nello svolgimento delle attività classificate a rischio ai sensi del Decreto, di comportamenti non conformi alle norme del Modello Organizzativo e dirette univocamente al compimento di uno o più tra i reati previsti dal Decreto;
 - omissione dolosa nell'assolvimento degli adempimenti previsti dal Modello ai fini della gestione del rischio;
 - reiterata inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;
 - omessa comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni rilevanti).
- **Licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (licenziamento senza preavviso per giusta causa)**

E' applicabile in relazione ad ogni mancanza di gravità tale (o per la natura dolosa della condotta, o per i riflessi penali o pecuniari, o per la sua recidività) da pregiudicare irreparabilmente il rapporto di fiducia tra la Società e il lavoratore e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro stesso.

Fonte di giusta causa di licenziamento dovranno intendersi tutte le infrazioni non colpose interessanti i rapporti con i terzi, sia in quanto direttamente suscettibili di far incorrere l'azienda nella responsabilità di cui al Decreto, sia in quanto chiaramente lesive del rapporto di fiducia tra società e dipendente.

Il licenziamento disciplinare per giusta causa è da intendersi espressamente come necessario in tutti gli eventi direttamente richiamati dalla legislazione sulla responsabilità penale delle imprese e – in ogni caso – quando si riscontrino violazioni ai “principi etici di comportamento” poste in essere con intento doloso.

(A titolo esemplificativo e non esaustivo, può dar luogo a licenziamento senza preavviso:

- la violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna e/o la relativa elusione;
- la fraudolenza realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;
- la violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere con dolo mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalla procedura, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti e delle procedure, dolosamente diretta ad impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse).

Il soggetto (destinatario, a qualunque titolo, del presente documento) che abbia rilevato il comportamento illecito è tenuto a darne immediata informativa all'Organismo di Vigilanza.

Quest'ultimo, disposti tutti gli accertamenti e i riscontri del caso, ne fornisce nel più breve tempo

possibile - compatibilmente con le necessità istruttorie, l'organizzazione societaria e quella di vigilanza - una relazione circostanziata al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, al più tardi nella prima riunione consiliare utile a far data da quando la violazione sia stata rilevata.

All'esito dell'informativa di cui sopra, sussistendone i presupposti, sarà avviato il procedimento disciplinare secondo quanto previsto dall'art. 7 L. 300/1970 e dal CCNL applicato, ove del caso assumendo anche i provvedimenti cautelari necessari (sospensione).

I poteri di avvio del procedimento e di irrogazione delle sanzioni restano invariati in capo alla Direzione aziendale nei limiti delle competenze già definite.

Resta in ogni caso salvo il diritto della Società a richiedere il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del dipendente.

7. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

In caso di rilevante inosservanza, da parte dei Dirigenti, delle norme previste dal Modello e/o dal Codice Etico o di comportamenti, durante lo svolgimento di attività a rischio ai sensi del Decreto, non conformi a quanto prescritto nel Modello stesso, nonché di grave negligenza o imperizia nell'individuare e conseguentemente eliminare violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati, saranno applicate, nei confronti dei responsabili, le misure previste nella lettera di assunzione o nell'integrazione dell'originaria lettera-contratto.

In applicazione dei principi tutti di cui sopra, nella valutazione delle più opportune iniziative da assumersi dovranno considerarsi le particolari circostanze, condizioni e modalità in cui si è verificata la condotta in violazione del Modello e/o del Codice Etico: qualora, a seguito di tale valutazione, risulti irrimediabilmente leso il vincolo fiduciario tra la Società e il dirigente sarà assunta la misura del **licenziamento**.

(A titolo esemplificativo e non esaustivo, commette una violazione sanzionabile con la misura del licenziamento il dirigente che:

- commetta reiterate e gravi violazioni delle disposizioni del Modello Organizzativo e/o del Codice Etico;
- ometta la vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- non provveda a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie inerenti il corretto adempimento delle procedure di cui al Modello di cui abbia notizia, tali da compromettere l'efficacia del Modello medesimo o determinare un potenziale od attuale pericolo per la Società di irrogazione delle sanzioni di cui al Decreto;
- non provveda a segnalare con tempestività e completezza all'Organismo di Vigilanza eventuali criticità, afferenti aree nell'ambito di applicazione del Modello organizzativo, che fossero emerse a seguito di ispezioni, verifiche, note e/o comunicazioni delle autorità preposte;
- effettui elargizioni in denaro a pubblici funzionari;
- presenti dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di

- conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- destini somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinate;
 - non rediga per iscritto gli incarichi conferiti ai collaboratori esterni o li sottoscriva in violazione delle deleghe ricevute;
 - effettui pagamenti per contanti in natura;
 - renda dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari ai fini dell'ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti o, nel caso di ottenimento degli stessi, non rilasci un apposito rendiconto;
 - assuma un comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo, o irrispettoso delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali e/o nell'acquisizione, elaborazione ed illustrazione dei dati e delle informazioni relative ai prodotti finanziari e agli emittenti;
 - non effettui con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza o ostacoli l'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese;
 - assuma un comportamento scorretto o non veritiero con gli organi di stampa e di informazione).

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello e/o del Codice Etico da parte di un Dirigente, l'Organismo di Vigilanza, eseguiti i riscontri del caso, provvederà a trasmettere (tempestivamente e comunque non oltre la prima riunione consiliare utile a far data da quando la violazione sia stata rilevata) una relazione circostanziata al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale della Società per l'adozione delle opportune iniziative.

Qualora il Consiglio di amministrazione dovesse ritenere che non sussistono le condizioni per procedere ne informerà l'Organismo di Vigilanza.

Nel caso in cui il comportamento del Dirigente integri violazione del Modello e/o del Codice Etico, le misure disciplinari saranno applicate in forza della competenza e dei poteri in essere e nel rispetto del procedimento previsto dalla Legge e dal contratto per l'accertamento e l'irrogazione delle sanzioni.

Resta in ogni caso salvo il diritto della Società a richiedere il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del dirigente.

8. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

Alla notizia di una rilevante inosservanza, da parte degli Amministratori, delle norme previste dal Modello e/o dal Codice Etico o di comportamenti, durante lo svolgimento di attività a rischio ai sensi del Decreto, non conformi a quanto prescritto nel Modello stesso, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, per l'adozione di ogni più opportuna iniziativa.

Rientrano tra le gravi inosservanze l'omessa segnalazione all'Organismo di Vigilanza di qualsiasi violazione alle norme previste dal Modello di cui gli Amministratori venissero a conoscenza, nonché il non aver saputo – per negligenza o imperizia – individuare e

conseguentemente eliminare violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati.

(A titolo esemplificativo e non esaustivo, commette una violazione rilevante ai fini del presente paragrafo l'Amministratore che:

- commetta gravi violazioni delle disposizioni del Modello Organizzativo e del Codice Etico;
- non provveda a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie inerenti il corretto adempimento delle procedure di cui al Modello Organizzativo di cui abbia notizia, tali da compromettere l'efficacia del Modello organizzativo della Società o determinare un potenziale od attuale pericolo per la Società di irrogazione delle sanzioni di cui al Decreto;
- non individui tempestivamente, anche per negligenza o imperizia, eventuali violazioni delle procedure di cui al Modello Organizzativo e non provveda ad eliminare dette violazioni e la perpetrazione di reati che ne consegue;
- ponga in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto;
- ponga in essere qualsiasi situazione di conflitto di interessi – anche potenziale - nei confronti della Società o della Pubblica Amministrazione;
- distribuisca omaggi o regali a funzionari pubblici al di fuori di quanto previsto nel Codice Etico o accordi altri vantaggi di qualsiasi natura (ad es. promesse di assunzione);
- effettui prestazioni in favore dei Partner che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto costituito con i Partner stessi;
- presenti dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- destini somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli a cui erano destinati;
- riconosca compensi in favore di collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e alle prassi vigenti in ambito locale;
- non osservi rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, o non agisca nel rispetto delle procedure interne aziendali che su tali norme si fondano;
- non assicuri il regolare funzionamento della società e degli organi sociali o non garantisca o non agevoli ogni forma di controllo sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;
- non osservi le regole che presiedono alla corretta formazione del prezzo degli strumenti finanziari, ovvero ponga in essere comportamenti che ne provochino una sensibile alterazione rispetto alla corrente situazione di mercato;
- non effettui con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalle leggi e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza, o ostacoli l'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese;
- assuma un comportamento non corretto o non veritiero con gli organi di stampa e di informazione).

Il Consiglio di Amministrazione procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma

di legge e di Statuto e sentito il Collegio Sindacale, gli opportuni provvedimenti quali, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci per la revoca del mandato, e/o l'azione sociale di responsabilità ai sensi dell'art. 2393 cod. civ.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento di uno o più Amministratori.

9. MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI

Alla notizia di rilevante violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

(A titolo esemplificativo e non esaustivo, commette una violazione rilevante ai fini del presente paragrafo il Sindaco che:

- commetta gravi violazioni delle disposizioni del Modello Organizzativo e del Codice Etico o ponga in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto;
- non provveda a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di violazione, irregolarità o anomalie inerenti il corretto adempimento delle procedure di cui al Modello Organizzativo di cui abbia comunque notizia e tali da compromettere l'efficacia del Modello Organizzativo della Società o determinare un potenziale od attuale pericolo per la Società di irrogazione delle sanzioni di cui al Decreto;
- non osservi con diligenza tutte le norme regolatrici della propria funzione o impedisca o comunque diversamente ostacoli il compito di vigilanza e controllo sulla gestione sociale dalla Legge affidato al Collegio Sindacale).

Il Consiglio di Amministrazione dovrà procedere agli accertamenti necessari e assumere, a norma di legge e di Statuto, gli opportuni provvedimenti, quali, ad esempio la convocazione dell'Assemblea dei Soci per la revoca e/o l'azione sociale di responsabilità ai sensi dell'art. 2393 cod. civ.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento di uno o più Sindaci.

10. MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.

Nei casi in cui il Consiglio di Amministrazione riscontri che l'Organismo di Vigilanza non abbia saputo individuare, e conseguentemente segnalare, violazioni del Modello e, nei casi più gravi, la perpetrazione di reati, dovrà tempestivamente informare il Collegio Sindacale e lo stesso Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione procederà agli accertamenti necessari e – necessariamente sentito l'Organismo di Vigilanza – potrà assumere, a norma di legge e di Statuto, di concerto con il Collegio Sindacale, gli opportuni provvedimenti, ivi inclusa la revoca dell'incarico per giusta causa, avvalendosi, qualora si versi nell'ipotesi di lavoratore dipendente, del supporto del Direttore Generale.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento di uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza .

11. MISURE NEI CONFRONTI DI SOGGETTI TERZI

Ogni comportamento posto in essere da Collaboratori, *Partners*, Consulenti o altri Terzi vincolati alla Società da un rapporto contrattuale (diverso dal lavoro subordinato) in contrasto con le linee di condotta individuate dal Modello e/o dal Codice Etico potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o negli accordi negoziali, la risoluzione del rapporto contrattuale.

Competerà all'Organismo di Vigilanza il monitoraggio della idoneità delle clausole contrattuali predisposte allo scopo di cui al presente paragrafo, nonché la valutazione dell'idoneità delle iniziative assunte dalla Funzione aziendale di riferimento nei confronti dei predetti soggetti.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del Collaboratore, Consulente o Terzo, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.