

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

**BORMIOLI LUIGI S.P.A.**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,  
GESTIONE E CONTROLLO**

**EX D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231**

Rev.7

Approvazione del C.d.A. con Delibera del 29/10/2020

## **INDICE**

1.	IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231	3
1.1.	LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI .....	3
1.2.	I REATI PREVISTI DAL DECRETO .....	4
1.3.	LE SANZIONI COMMINATE DAL DECRETO.....	15
1.4.	CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA .....	16
2.	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI BORMIOLI LUIGI S.P.A.	17
2.1.	FINALITÀ DEL MODELLO .....	17
2.2.	DESTINATARI .....	18
2.3.	ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO.....	19
2.4.	CODICE ETICO E MODELLO .....	20
2.5.	PRESUPPOSTI DEL MODELLO .....	21
2.6.	INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ “A RISCHIO” E DEFINIZIONE DEI PROTOCOLLI .....	23
2.7.	REGOLE COMPORTAMENTALI DI CARATTERE GENERALE .....	27
3.	ORGANISMO DI VIGILANZA	42
3.1.	PREMESSA .....	42
3.2.	POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	43
3.3.	REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	45
3.4.	FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	46
3.5.	PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI RISERVATE (WHISTLEBLOWING).....	48
4.	SISTEMA DISCIPLINARE	50
4.1.	DESTINATARI E APPARATO SANZIONATORIO.....	50
4.2.	PRINCIPI GENERALI RELATIVI ALLE SANZIONI .....	51
4.3.	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI SUBORDINATI .....	52
4.4.	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.....	53
4.5.	MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE (ART. 5, COMMA PRIMO, LETT. A) DEL D.LGS 231/01) .....	55
4.6.	MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI .....	56
4.7.	MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI ESTERNI .....	57
5.	AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	58
6.	INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE	59

## **1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231**

### **1.1. La Responsabilità Amministrativa degli Enti**

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (di seguito anche il “Decreto” o il “D.Lgs. 231/2001”), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell’art. 11 della Legge Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti, ove per “enti” s’intendono le Società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene sia definita “amministrativa” dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendone rimesso l’accertamento al giudice penale competente a conoscere i reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all’ente le medesime cautele e garanzie del processo penale.

La responsabilità amministrativa dell’ente deriva dal compimento di reati, espressamente indicati nel D.Lgs. 231/2001, commessi, nell’interesse o a vantaggio dell’ente, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti “soggetti apicali”), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti “sottoposti”).

Oltre all’esistenza dei requisiti sopra descritti, il Decreto richiede anche l’accertamento della colpevolezza dell’ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una “colpa di organizzazione”, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell’ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati di cui al successivo paragrafo, da parte dei soggetti espressamente individuati dal Decreto.

Laddove l’ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un’organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati, attraverso l’adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

## 1.2. I reati previsti dal Decreto

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano di seguito i reati attualmente previsti dal Decreto, precisando tuttavia che si tratta di un elenco destinato ad ampliarsi nel prossimo futuro:

### 1. Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25):

- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'unione Europea (art. 316 ter c.p.) [modificato dalla L.n.3 /2019];

Tale ipotesi di reato si configura nei casi in cui, mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o mediante l'omissione di informazioni dovute, si ottengano senza averne diritto, contributi, finanziamenti, mutui agevolati od altre erogazioni dello stesso tipo concessi od erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalla Unione Europea.

In questo caso, a nulla rileva l'uso che venga fatto delle erogazioni, poiché il reato viene a realizzarsi nel momento dell'ottenimento dei finanziamenti.

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

- Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 bis c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, dopo avere ricevuto finanziamenti o contributi da parte dello Stato italiano o dell'Unione Europea, non si proceda all'utilizzo delle somme ottenute per gli scopi cui erano destinate (la condotta, infatti, consiste nell'aver distratto, anche parzialmente, la somma ottenuta, senza che rilevi che l'attività programmata si sia comunque svolta).

Tenuto conto che il momento consumativo del reato coincide con la fase esecutiva, il reato stesso può configurarsi anche con riferimento a finanziamenti già ottenuti e che non vengono destinati alle finalità per cui erano stati erogati.

- Truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o delle Comunità Europee (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.)

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

Tale reato può realizzarsi, ad esempio, nel caso in cui, nella predisposizione di documenti o dati per la partecipazione a procedure di gara, si forniscano alla P.A. informazioni non veritiere (ad esempio supportate da documenti artefatti), al fine di ottenere l'aggiudicazione della gara stessa.

- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui la truffa sia posta in essere per conseguire indebite erogazioni pubbliche (ad esempio: mediante artifici e raggiri, comunicando dati non veri o predisponendo documenti falsi al fine di ottenere finanziamenti pubblici).

- Frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, alterando il funzionamento di un sistema informatico o telematico o manipolando i dati in esso contenuti, si ottenga un ingiusto profitto arrecando danno a terzi.

In concreto, può integrarsi il reato in esame qualora, una volta ottenuto un finanziamento, venisse violato il sistema informatico al fine di inserire un importo relativo ai finanziamenti superiore a quello ottenuto legittimamente.

- Frode nelle pubbliche forniture (art.356 c.p.) [articolo aggiunto dal D.Lgs n. 75/2020]
- Frode ai danni del Fondo Europeo agricolo (art.2 L.23/12/1986 n.898) [articolo aggiunto dal D.Lgs n.75/2020]
- Corruzione (artt. 318, 319, 320, 321, 322 bis c.p.)

Corruzione per un atto d'ufficio o contrario ai doveri d'ufficio (art. 318 - 319 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]

Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio (artt. 320 e 321 c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio riceva, per sé o per altri, denaro od altri vantaggi per compiere, omettere o ritardare atti del suo ufficio (determinando un vantaggio per l'offerente).

L'attività del pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio potrà estrinsecarsi sia in un atto dovuto (ad esempio: velocizzare una pratica la cui evasione è di propria competenza), sia in un atto contrario ai suoi doveri (ad esempio: accettare denaro per garantire l'aggiudicazione di una gara).

Tale ipotesi di reato si differenzia dalla concussione, in quanto tra corrotto e corruttore esiste un accordo finalizzato al raggiungimento di un vantaggio reciproco, mentre nella concussione il privato subisce la condotta del pubblico ufficiale.

Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui la Società o una Società del Gruppo sia parte di un procedimento giudiziario e, al fine di ottenere un vantaggio nel procedimento stesso,

corrompa un pubblico ufficiale (non solo un magistrato, ma anche un cancelliere od altro funzionario).

- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, in presenza di un comportamento finalizzato alla corruzione, il pubblico ufficiale rifiuti l'offerta illecitamente avanzatagli dal privato.

- Concussione (art. 317 c.p.) [articolo modificato dalla L. n.69/2015]

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un pubblico ufficiale od un incaricato di pubblico servizio, abusando della sua posizione costringa taluno a procurare a sé o ad altri denaro od altre utilità non dovutegli.

Tale forma di reato, meramente residuale nell'ambito di applicazione del Decreto, potrebbe ravvisarsi nell'ipotesi in cui un Dipendente od un Agente della Società o di una Società del Gruppo, concorra nel reato del pubblico ufficiale il quale, approfittando di tale qualità, richieda a terzi prestazioni non dovute (sempre che, da tale comportamento, derivi in qualche modo un vantaggio per la Società).

- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità Europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati Esteri (art. 322 – bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. n. 3/2019]
- Traffico di influenze illecite (art. 346 – bis c.p.) [articolo modificato dalla L. 3/2019]
- Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.) [articolo aggiunto dal D.Lgs n. 75/2020]
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) [articolo aggiunto dal D.Lgs n. 75/2020]
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) [articolo aggiunto dal D.Lgs n. 75/2020]

### 2. Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo, e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis):

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.)
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di carta filigranata (art. 460 c.p.)
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo, o di carta filigranata (art. 461 c.p.)

## **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - BORMIOLI LUIGI S.p.A. - Rev.7**

- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)
- Uso di valori bollati contraffatti o alterati (art. 464, commi 1 e 2, c.p.)
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni contraffatti (art. 473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti industriali con marchi o altri segni distintivi contraffatti o alterati (art. 474 c.p.)

### 3. Reati contro l'industria e il commercio, introdotti dalla Legge 99/2009 (art. 25-bis.1):

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)
- Frode nel commercio (art. 515 c.p.)
- Illecita concorrenza nell'esercizio di un'attività commerciale, industriale o comunque produttiva con minaccia o vilenza (art. 513-bis c.p.)
- Frodi contro le nazionali commesse ponendo in vendita o mettendo altrimenti in circolazione prodotti industriali con nomi, marchi o segni distintivi contraffatti o alterati (art. 514 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con nomi, marchi o segni distintivi, nazionali o esteri, mendaci (art. 517 c.p.)
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale o in violazione degli stessi (art. 517-ter c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

### 4. Reati societari, introdotti dal D.Lgs. 61/2002 (art. 25 ter):

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c., modificato dalla Legge 27 maggio 2015 n. 69)
- False comunicazioni sociali con fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c. introdotto dalla Legge 27 maggio 2015 n. 69)
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c., introdotto dalla Legge 27 maggio 2015 n. 69)

## Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - BORMIOLI LUIGI S.p.A. - Rev.7

- Falso in prospetto (ora art. 173 bis del D. Lgs. 58/1998)<sup>1</sup>
  - Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni alle Società di revisione (ora art. 27 del D. Lgs. 58/1998)<sup>2</sup>
  - Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.)
  - Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
  - Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)
  - Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
  - Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della Società controllante (art. 2628 c.c.)
  - Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
  - Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.)
  - Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
  - Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
  - Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
  - Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.)
  - Istigazione alla corruzione tra privati (art.2635 c.c.) [aggiunto dalla L. n. 38/2017; modificato dalla L. n. 3/2019]
  - Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) [aggiunto dalla L. 190/2012; modificato dal D.Lgs n. 38/2017 e dalla L. n. 3/2019]
5. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili e Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti rispettivamente dalla Legge 7/2006 e dalla Legge 7/2003 (art. 25 quater.1).
6. Reati contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge 228/2003 (art. 25 quinquies):

---

<sup>1</sup> L'art. 2623 c.c. è stato abrogato dall'art. 34, Legge n. 262/2005 (Legge di riforma del risparmio). La corrispondente fattispecie delittuosa è stata trasferita nel TUF (art. 173-bis) ma non è richiamata nell'art. 25-ter del decreto 231, che pertanto è da ritenere inapplicabile. Inoltre, si segnala un difetto di coordinamento tra l'articolo 25-ter del decreto 231 e l'articolo 173-bis del T.U.F.: quest'ultimo, nel riformulare il reato di falso in prospetto, non dà rilievo alla determinazione di un danno patrimoniale in capo ai destinatari del prospetto, a differenza di quanto continua a prevedere l'articolo 25-ter del decreto 231.

<sup>2</sup> L'art. 2624 c.c. è stato abrogato dall'art. 37, co. 34, d. lgs. n. 39/2010 (Testo Unico revisione legale dei conti). La corrispondente fattispecie di reato è stata trasferita nell'art. 27 del citato decreto ma non è richiamata nell'art. 25-ter del decreto 231, che pertanto è da ritenere inapplicabile.

## Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - BORMIOLI LUIGI S.p.A. - Rev.7

- Riduzione in schiavitù (art. 600 c.p.)
  - Tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.)
  - Alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.)
  - Prostituzione minorile (art. 600 bis, commi 1 e 2, c.p.)
  - Pornografia minorile (art. 600 ter c.p.)
  - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.)
  - Detenzione di materiale pornografico (art. 600 quater c.p.)
  - Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.)
  - Pornografia virtuale (art. 600 quater 1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38]
7. Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato, introdotti dalla Legge 62/2005 (art. 25 sexies):
- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D. Lgs. 58/1998)
  - Manipolazione del mercato (art. 185 D. Lgs. 58/1998)
  - Illecito amministrativo di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-bis D. Lgs. 58/1998)
  - Illecito amministrativo di manipolazione di mercato (art. 187-ter D. Lgs. 58/1998)
8. Reati transnazionali, introdotti dalla Legge 146/2006:
- Associazione per delinquere
  - Associazione di tipo mafioso
  - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi esteri
  - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope
  - Riciclaggio
  - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
  - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine
  - Intralcio alla giustizia: induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
  - Intralcio alla giustizia: favoreggiamento personale

## **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - BORMIOLI LUIGI S.p.A. - Rev.7**

9. Reati commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (D.Lgs. 81/08), introdotti dalla Legge 123/2007 (art. 25 septies):
- Omicidio colposo (art 589 c.p.)
  - Lesioni personali gravi o gravissime (art. 590 c.p.)
10. Reati introdotti dal D.Lgs. 21 novembre 2007 n. 231 (art. 25 octies):
- Ricettazione (art. 648 c.p.)
  - Riciclaggio (art. 648 bis c.p.)
  - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.)
  - Autoriciclaggio (art. 618-ter.1 c.p.)
11. Reati in materia di violazione del diritto di autore, introdotti dalla Legge 99/2009 (art. 25 novies):
- Reati di cui all'art. 171, co. 1, lett. a-bis) e co. 3, Legge 633/1941
  - Reati di cui all'art. 171-bis, 171-ter, 171-septies e 171-octies Legge 633/1941
12. Reato di cui all'art. 377-bis c.p., introdotto dalla Legge 116/2009 (art. 25 decies):
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
13. Reati informatici e trattamento illecito di dati, introdotti dalla Legge n. 48/2008 (art. 24 bis):
- Falsità riguardanti documenti informatici aventi efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.)
  - Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)
  - Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici protetti da misure di sicurezza (art. 615-quater c.p.)
  - Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies c.p.)
  - Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.)
  - Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.)
  - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.)

## Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - BORMIOLI LUIGI S.p.A. - Rev.7

- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.)
- Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105)

### 14. Reati di criminalità organizzata, introdotti dalla L. n. 94/2009 (art. 24 ter):

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso (art. 416 bis c.p.)
- Associazione di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis c.p.) [articolo modificato dalla L.n. 69/2015]
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter) [così sostituito dall'art. 1, comma 1, L.17 aprile 2014, n. 62, a decorrere dal 18 aprile 2014, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2, comma 1 della medesima L.62/2014]
- Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, DPR 309/2009) [comma 7-bis aggiunto dal D.Lgs n. 202/2016]
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)

### 15. Reati ambientali, introdotti dal D.Lgs. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018 per le attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260 - articolo abrogato dal D.Lgs 21/2018 e sostituito dall'art. 452 quaterdecies c.p.) (art. 25 undecies):

- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)
- Commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione (convenzione di Washington del 3 marzo 1973) e commercializzazione e la detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica (artt. 1, commi 1 e 2, 2, commi 1 e 2, 3-bis, comma 1, 6 comma 4, L. 7 febbraio 1992, n. 150)

## Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - BORMIOLI LUIGI S.p.A. - Rev.7

- Sostanze che riducono lo strato di ozono (comma 6, art. 3, L. 28 dicembre 1993, n. 549)
  - Inquinamento provocato dalle navi (art. 8 commi 1 e 2, art. 9, commi 1 e 2, D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 202)
  - Reati ambientali inerenti (D.Lgs. 152/06):
    - Scarichi idrici (commi 2, 3, 5, 11 e 13, art. 137)
    - Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (commi 1, 3, 5 e 6 primo periodo, art. 256)
    - Bonifica dei siti (commi 1 e 2, art. 257)
    - Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (comma 4 secondo periodo, art. 258)
    - Traffico illecito di rifiuti (comma 1, art. 259)
    - Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (commi 1 e 2, art. 260, sostituito dall'art. 452 quaterdecies c.p.)
    - Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (commi 6, 7 secondo e terzo periodo e 8, art. 260-bis)
    - Emissioni in atmosfera (comma 5, art. 279)
  - Inquinamento ambientale (articolo 452-bis, c.p.)
  - Disastro ambientale (articolo 452-quater, c.p.)
  - Delitti colposi contro l'ambiente (reati di cui sopra commessi con colpa e non con dolo) (articolo 452-quinquies, c.p.)
  - Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (articolo 452-sexies, c.p.)
  - Associazione per delinquere e di stampo mafioso finalizzata a commettere uno qualsiasi dei delitti previsti dal Titolo VI-bis "Dei delitti contro l'ambiente" del c.p. (articolo 452-octies, c.p.)
  - Sanzioni (D.Lgs n. 152/2006, art. 279).
16. Reati presupposti per l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, introdotti dal D.Lgs. 109/2012, (D.Lgs. n. 286/1998, art. 22 comma 12 bis) (art. 25 duodecies)
17. Reati di corruzione tra privati, introdotti dalla Legge n. 190/2012, (art. 2635 c.c.) (art. 25-ter, lettera s-bis)
18. Razzismo e xenofobia, articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018 per la Convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di

## Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - BORMIOLI LUIGI S.p.A. - Rev.7

discriminazione razziale (art. 3, comma 3-bis della Legge 654/1975), articolo abrogato dal D.Lgs. n. 21/2018 e sostituito dall'art. 604 bis c.p. (art. 25 terdecies)

19. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, introdotto dalla L. n. 39/2019 (art. 25 quaterdecies):

- Frode in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989)
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989)

20. Reati tributari, aggiunti dalla L. n. 157/2019, modificato dal D.Lgs n. 75/2020 (art. 25 quinquiesdecies):

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs n. 74/2000)
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs n. 74/2000)
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs n. 74/2000)
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs n. 74/2000)
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs n. 74/2000)
- Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs n. 74/2000) [articolo aggiunto dal D.Lgs n. 75/2020]
- Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs n. 74/2000)[articolo aggiunto dal D.Lgs n. 75/2020]
- Indebita compensazione (art. 10 – quater D.Lgs n. 74/2000 [articolo aggiunto dal D.Lgs n. 75/2020])

21. Reati di Contrabbando, aggiunto dal D.Lgs n. 75/2020 (art. 25 sexiesdecies):

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 73/1943);
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR n. 73/1943);
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 73/1943);
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR n. 73/1943);
- Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR n. 73/1943);
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR n. 73/1943);
- Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR n. 73/1943);
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 73/1943);
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR n. 73/1943);
- Contrabbando nell'importazione od esportazioni temporanea (art. 291 DPR n. 73/1943);
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis DPR n. 73/1943);
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter DPR n. 73/1943);

n.73/1943);

-Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 – quater DPR n. 73/1943);

-Altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 73/1943);

-Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 DPR n. 73/1943).

### 1.3. Le sanzioni comminate dal Decreto

Il sistema sanzionatorio descritto dal D.Lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, si articola nelle seguenti sanzioni amministrative:

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

In particolare, le sanzioni interdittive, che non sono irrogabili a fronte del compimento dei reati societari e degli abusi di mercato, consistono in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il Decreto prevede, inoltre, che qualora sussistano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività della Società da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

### 1.4. Condizione Esimente della Responsabilità Amministrativa

Introdotta la responsabilità amministrativa dell'ente, l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce che lo stesso non risponde a titolo di responsabilità amministrativa, qualora dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne il relativo aggiornamento, è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto al controllo.

L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo consente, dunque, all'ente di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, ad opera dell'organo dirigente dell'ente da individuarsi nel Consiglio di Amministrazione, non pare, tuttavia, sufficiente ad escludere tout court detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia efficace ed effettivo.

Con riferimento all'efficacia del modello, il Decreto richiede che esso:

- individui le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

Con riferimento all'effettività del modello, il Decreto richiede:

- la verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal modello, o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente, ovvero modifiche legislative, la modifica del modello;
- l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni imposte dal modello.

## **2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Bormioli Luigi S.p.A.**

### **2.1. Finalità del Modello**

Bormioli Luigi S.p.A. (di seguito la “Società”) è sensibile all’esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine, delle aspettative dei soci e del lavoro dei propri dipendenti.

La Società è consapevole dell’importanza di dotarsi di un modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito il “Modello”), idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e collaboratori.

L’adozione del Modello non costituisce obbligo imposto dal Decreto ma una scelta aziendale.

Il Modello è stato predisposto tenendo presenti, oltre le prescrizioni del Decreto, anche le linee guida elaborate in materia da associazioni di categoria, ed è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società (prima approvazione: Delibera del 21 febbraio 2011).

Attraverso l’adozione del Modello, la Società intende:

- Rendere noto ai destinatari del Modello la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate in sanzioni irrogabili direttamente alla Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono condannate dalla Società, in quanto contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici aziendali;
- consentire alla Società, mediante monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati.

## **2.2. Destinatari**

Le disposizioni del presente Modello sono, dunque, vincolanti per gli amministratori della Società, il personale dirigente che opera in nome e per conto della Società, i lavoratori subordinati, i collaboratori esterni e, in particolare, per tutti coloro che svolgono attività identificate a rischio di reato, opportunamente formati e informati in relazione ai contenuti del Modello (di seguito i “Destinatari”).

### **2.3. Elementi fondamentali del modello**

Con riferimento alle esigenze individuate nel Decreto, gli “elementi” fondamentali sviluppati dalla Società nella definizione del Modello, possono essere così riassunti:

- mappa delle attività e dei processi aziendali “sensibili” rispetto alla commissione dei reati richiamati dal Decreto, da sottoporre, pertanto, ad analisi e monitoraggio periodico;
- principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto, che trovano riscontro sia nel Codice Etico adottato dalla Società che nel presente Modello;
- protocolli relativi ai processi strumentali ritenuti a maggior rischio di reato, al fine di fornire indicazioni specifiche sul sistema di controlli preventivo da adottare in conformità ai principi delineati nelle regole generali del Modello ed in relazione ai reati specifici da prevenire;
- Organismo di Vigilanza (di seguito anche “Organismo”), e attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull’efficace e corretto funzionamento del Modello;
- sistema sanzionatorio idoneo a garantire l’efficace attuazione del Modello, contenente le disposizioni disciplinari applicabili in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello medesimo;
- attività di informazione, sensibilizzazione e divulgazione ai Destinatari del presente Modello;
- regole e responsabilità per l’adozione, l’applicazione e le successive modifiche del Modello nonché per la sua verifica di funzionamento ed efficacia.

## **2.4. Codice Etico e Modello**

La Società intende operare secondo principi etici diretti ad improntare lo svolgimento dell'attività aziendale, il perseguimento dello scopo sociale e la sua crescita nel rispetto delle leggi vigenti.

La Società si è perciò dotata di un Codice Etico contenente i principi etico comportamentali, che la Società riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza da parte degli Organi sociali, dei propri dipendenti e di tutti coloro che cooperano a qualunque titolo al perseguimento dei fini aziendali. Il Codice Etico ha, pertanto, una portata di carattere generale e rappresenta uno strumento adottato in via autonoma dalla Società.

Il Modello, invece, risponde a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, apparentemente commessi a vantaggio della Società, possono fare sorgere a carico della stessa una responsabilità amministrativa da reato in base alle disposizioni del Decreto).

In considerazione del fatto che il Codice Etico richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, tale documento acquisisce rilevanza ai fini del Modello e ne costituisce un elemento.

### 2.5. Presupposti del Modello

Nella predisposizione del Modello, la Società ha tenuto conto del sistema di controllo interno esistente in azienda, al fine di verificare se esso sia idoneo a prevenire gli specifici reati previsti dal Decreto nelle aree di attività a rischio identificate.

L'attuale sistema di controllo interno alla Società garantisce il raggiungimento di obiettivi operativi, di informazione e di conformità:

- l'obiettivo operativo del sistema di controllo interno riguarda l'efficacia e l'efficienza della Società nell'impiegare le risorse, nel proteggersi dalle perdite, nel salvaguardare il patrimonio aziendale, nell'assicurare che personale persegua gli obiettivi aziendali senza anteporre altri interessi;
- l'obiettivo di informazione riguarda la predisposizione di rapporti tempestivi ed affidabili per i processi decisionali dell'organizzazione aziendale;
- l'obiettivo di conformità è relativo ad assicurare che le azioni di gestione siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei requisiti prudenziali e delle procedure aziendali interne.

#### 2.5.1. Il sistema di controllo interno esistente si basa su:

- sistema organizzativo formalizzato e chiaro nell'attribuzione delle responsabilità;
- poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità;
- sistema di comunicazione interna e formazione del personale.
- sistema di procedure, prassi e documenti aziendali;
- sistema di controllo di gestione e reporting.

#### 2.5.2. Criteri e le regole su cui si basa il sistema di controllo interno:

- ogni azione rilevante ai fini della possibile commissione di reati deve essere veritiera, verificabile, coerente e documentata;
- nessun incaricato deve poter gestire un intero processo rilevante ai fini della possibile commissione di reati in autonomia;
- il sistema di controllo interno deve poter documentare l'effettuazione dei controlli;
- La responsabilità, in ordine al corretto funzionamento del sistema di controllo interno, è rimessa a ciascuna struttura organizzativa per i processi di cui essa è responsabile.

#### 2.5.3. La tipologia di controlli aziendali esistenti prevede:

- controlli di linea, svolti dalle singole unità operative sui processi di cui hanno la responsabilità

## **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - BORMIOLI LUIGI S.p.A. - Rev.7**

gestionale, finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni;

- attività di monitoraggio, svolta dai responsabili di ciascun processo e volte a verificare il corretto svolgimento delle attività sottostanti, sulla base dei controlli di natura gerarchica;
- attività di rilevazione, valutazione e monitoraggio del sistema di controllo interno sui processi e sui sistemi amministrativo-contabili che hanno rilevanza ai fini del bilancio.

Si evince che sistema di controllo interno esistente contiene elementi per poter essere utilizzato anche per la prevenzione dei reati contemplati dal Decreto 231.

la Società, sensibile alle esigenze di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività sociali, nonché a tutela della propria reputazione e immagine, ha deciso di condurre un'approfondita analisi dei propri strumenti di organizzazione, gestione e controllo, diretta a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto e, ove si sia reso necessario, ad adeguarli.

## **2.6. Individuazione delle attività “a rischio” e definizione dei protocolli**

Il Decreto prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il modello di organizzazione, gestione e controllo dell'ente individui le attività aziendali, nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati richiamati dal Decreto.

E' stata, dunque, condotta l'analisi delle attività aziendali della Società e delle strutture organizzative, allo scopo di identificare i rischi di reato concretamente realizzabili in ambito aziendale (cosiddette aree di attività “sensibili”), nonché i processi nel cui ambito, sempre in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o gli strumenti per la commissione di alcune fattispecie di reato (cosiddetti processi “strumentali”).

- Identificazione e stima delle attività a rischio.

In considerazione delle attività caratteristiche della Società, le aree a rischio rilevate hanno riguardato, in particolar modo, i reati previsti dagli artt. 24, 24 bis, 25, 25 bis.1, 25 ter, 25 ter lett. s-bis, 25 quinquies (relativamente ai reati di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro), 25 septies, 25 octies, 25 undecies e 25 duodecies del Decreto.

Il rischio, invece, di commissione dei reati di cui agli artt. 24 ter, 25 bis, 25 quinquies (ad eccezione dei reati di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro), 25 sexies, 25 novies e 25 terdecies del Decreto, dei reati transnazionali previsti da art. 10 Legge 146/2006, nonché di altri reati non ritenuti ragionevolmente pertinenti alle attività aziendali per quanto non escludibili in assoluto sono da ritenersi estremamente remoti e ragionevolmente coperti dai principi enunciati nel Codice Etico della Società, che vincola tutti i suoi destinatari alla più rigorosa osservanza delle leggi e delle normative ad essa applicabili.

L'identificazione delle aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto è stata realizzata attraverso interviste ai responsabili di ciascun settore aziendale.

I risultati dell'attività sopra descritta sono stati raccolti in un documento (“Valutazione del rischio di commissione dei reati ai sensi del D.Lgs. 231/01 e smi”), che analizza i profili di rischio di commissione dei reati nell'ambito delle attività svolte dalla Società.

## Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - BORMIOLI LUIGI S.p.A. - Rev.7

Nello specifico, è stato riscontrato il rischio di possibile commissione dei reati previsti dal Decreto nelle seguenti aree o attività aziendali:

- 1) Gestione degli adempimenti, delle pratiche e delle comunicazioni nei confronti degli enti pubblici competenti o delle autorità di vigilanza, e dei rapporti in occasione di verifiche, ispezioni ed accertamenti;
- 2) Selezione, assunzione e utilizzo del personale e di collaboratori;
- 3) Gestione delle consulenze e degli incarichi professionali;
- 4) Gestione degli acquisti, degli appalti e selezione e qualifica dei fornitori;
- 5) Gestione delle sponsorizzazioni, omaggistica e liberalità;
- 6) Gestione dei rapporti con gli enti pubblici competenti per l'espletamento degli adempimenti necessari alla richiesta di contributi, erogazioni e finanziamenti e predisposizione della relativa documentazione;
- 7) Gestione di contributi, erogazioni e finanziamenti ricevuti;
- 8) Gestione dei contenziosi giudiziali e stragiudiziali (es.: civili, tributari, giuslavoristici, amministrativi, penali), in tutti i gradi di giudizio, anche attraverso il supporto di legali esterni;
- 9) Gestione dei flussi monetari, finanziari e della contabilità generale;
- 10) Predisposizione dei progetti di bilancio civilistico nonché di eventuali situazioni patrimoniali in occasione dell'effettuazione di operazioni straordinarie da sottoporre all'approvazione del consiglio di amministrazione e/o dell'assemblea;
- 11) Gestione degli adempimenti in materia societaria;
- 12) Gestione dei rapporti con sindaci, revisori e soci;
- 13) Gestione del patrimonio immobiliare;
- 14) Accessi telematici a sistemi informatici della Pubblica Amministrazione (per adempimenti amministrativi, ambientali, ecc.);
- 15) Accessi in remoto a sistemi informatici di terzi (Clienti);
- 16) Gestione delle attività commerciali ed definizione delle cifre di vendita;
- 17) Concessione di sconti e premi di fine anno a clienti e agenti;
- 18) Gestione delle attività di progettazione (rispetto della qualità pattuita, rispetto dei titoli di proprietà industriale di terzi);

19) Gestione della salute e sicurezza del lavoro;

20) Gestione degli adempimenti ambientali.

### 2.6.1. **Analisi delle regole esistenti per la prevenzione dei reati e definizione dei protocolli**

In relazione alle aree aziendali ritenute a rischio è stata effettuata la ricognizione e l'analisi delle procedure operative e dei controlli esistenti. Dove sono state identificate attività a rischio la Società ha provveduto qualora necessario a rafforzare i sistemi di controllo. Sono attualmente presenti

- 1) Codice Etico Aziendale
- 2) Sistema delle deleghe di responsabilità
- 3) Istruzioni operative e procedure interne relative alla gestione di Qualità, Ambiente e Sicurezza
- 4) Prassi operative relative a assunzioni, richieste di finanziamento, omaggi, pagamenti in contanti, ecc.
- 5) Prassi operative e regole contabili previste relativamente alle attività di bilancio, comunicazioni sociali attività del collegio sindacale e del revisore contabile.
- 6) Documenti di valutazione dei rischi redatti ai sensi del D.Lsg. 81/08
- 7) Registro delle attività di trattamento in conformità all'art. 30 del Regolamento (UE) 679/16 "GDPR".

## **2.7. Regole comportamentali di carattere generale**

### **2.7.1. Comportamenti da tenere nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con le Autorità Amministrative Indipendenti**

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, intrattengano rapporti con la Pubblica Amministrazione o con le Autorità Amministrative Indipendenti per conto o nell'interesse della Società.

In via generale, ai Destinatari è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino o possano integrare, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato previste dagli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001. È, altresì, proibito porre in essere comportamenti che determinino situazioni di conflitto di interesse nei confronti di rappresentanti della Pubblica Amministrazione e delle Autorità Amministrative Indipendenti.

In particolare, coerentemente con i principi deontologici aziendali di cui al presente Modello e al Codice Etico adottati dalla Società, è fatto divieto di:

1. Aderire a richieste indebite di denaro o servizi o beni in natura provenienti, in forma diretta o indiretta, da esponenti, organi, rappresentanti, membri, dipendenti, consulenti di funzioni pubbliche, di Amministrazioni Pubbliche, di partiti o movimenti politici, di enti pubblici, di Società pubbliche e, comunque, da qualsivoglia funzionario pubblico in cambio di prestazioni afferenti alle sue funzioni o qualifiche.
2. Intraprendere contatti o favorire gli interessi della Società tramite elargizioni illegali di denaro, di beni di valore o concessione di vantaggi al fine di ottenere per sé o per la propria funzione o per l'azienda qualsivoglia prestazione o facilitazione o atto pubblico di favore.
3. Offrire denaro od omaggi a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o delle Autorità Amministrative Indipendenti o a loro parenti, sia italiani che di altri paesi, salvo che si tratti di omaggi di modico valore e in occasione di festività. In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per l'azienda.
4. Effettuare prestazioni o pagamenti in favore di collaboratori, fornitori, consulenti, partner o altri soggetti terzi che operino per conto della Società, che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi e nelle prassi vigenti in ambito locale.
5. Favorire, nei processi di acquisto, collaboratori, fornitori, consulenti o altri soggetti terzi in quanto indicati da rappresentanti della Pubblica Amministrazione o dell'Autorità Amministrative Indipendente, come condizione per lo svolgimento di successive attività.
6. Tenere una condotta ingannevole che possa indurre la Pubblica Amministrazione o le Autorità Amministrative Indipendenti in errore di valutazione tecnico-economica della documentazione

## **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - BORMIOLI LUIGI S.p.A. - Rev.7**

presentata, anche attraverso l'esibizione di documenti o dati falsi o alterati ovvero l'omissione di informazioni dovute al fine di orientarne a proprio favore le relative decisioni.

7. Destinare contributi, sovvenzioni, finanziamenti pubblici a finalità diverse da quelle per le quali sono stati ottenuti.

È, infine, fatto obbligo ai Destinatari di attenersi alle seguenti prescrizioni:

- In caso di richieste di elargizioni di denaro o di beni di valore da parte di un pubblico funzionario, il soggetto interessato ha l'obbligo di: (i) rifiutare ogni corresponsione, anche se sottoposto a pressioni illecite; (ii) informare immediatamente dell'accaduto il proprio superiore gerarchico ed attivare formale informativa verso l'Organismo di Vigilanza.
- In caso di conflitti di interesse che sorgano nell'ambito dei rapporti con la Pubblica Amministrazione, il soggetto interessato deve fornire tempestivamente informativa al proprio superiore gerarchico o al referente interno ed attivare formale informativa verso l'Organismo di Vigilanza.
- In caso di dubbi circa la corretta attuazione delle regole comportamentali di cui sopra nel corso dello svolgimento delle attività operative, il soggetto interessato deve interpellare senza ritardo il proprio superiore gerarchico o il referente interno ed inoltrare formale richiesta di parere all'Organismo di Vigilanza.

### 2.7.2. Comportamenti da tenere nella gestione di documenti informatici o nell'accesso a sistemi informatici pubblici o di terzi

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai reati informatici (nella gestione di adempimenti che comportano accesso a sistemi informatici pubblici o di servizi per cui è richiesto l'accesso a sistemi informatici di clienti) per conto o nell'interesse della Società.

In via generale, ai Destinatari è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino o possano integrare, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato previste dall'art. 24 bis del D.Lgs. 231/2001.

Le misure e le regole adottate dalla Società in materia di protezione informatica dei dati sono quelle derivate in considerazione del D.Lgs. 196/03, modificato dal D.Lgs. 101/18, e del Regolamento (UE) 679/2016.

In particolare, coerentemente con i principi deontologici aziendali di cui al presente Modello e al Codice Etico adottati dalla Società, è fatto divieto di:

1. Utilizzare gli strumenti elettronici ed accedere alla rete del sistema informatico aziendale e alla rete internet in modo difforme da quanto regolamentato dalla normativa vigente, in particolare da quanto stabilito nel Registro delle attività di trattamento ex art. 30 del Reg. (UE) 679/2016, dalle misure e dalle procedure approvate dalla Società in merito alla gestione degli strumenti informatici.
2. Trasmettere o scaricare materiale considerato osceno, pornografico, minaccioso o che possa molestare la razza o la sessualità.
3. Tenere una condotta ingannevole nei confronti della Pubblica Amministrazione o delle Autorità Amministrative, attraverso la trasmissione informatica di dati falsi o alterati ovvero l'omissione di informazioni dovute al fine di trarne un vantaggio per la Società.
4. Accedere abusivamente a sistemi informatici di terzi, violando le misure di sicurezza eventualmente presenti, sottraendo informazioni o manomettendo informazioni, dati o programmi informatici

È, infine, fatto obbligo ai Destinatari di attenersi alle seguenti prescrizioni:

- L'uso dei computer disponibili nella rete aziendale è concesso previa autorizzazione del diretto superiore gerarchico e solo per fondati motivi di lavoro, nel rispetto dei principi e delle regole derivate in considerazione del D.Lgs. 196/03, modificato dal D.Lgs. 101/18, e dal Reg. (UE) 679/2016. In particolare, l'utilizzo di ogni elaboratore (PC, nel prosieguo) è riservato e protetto da password. Ogni PC deve disporre di username e password (che il sistema informatico impone di modificare periodicamente).

## **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - BORMIOLI LUIGI S.p.A. - Rev.7**

- L'utilizzo di internet è parimenti strettamente regolamentato. Il personale non ha accesso alla rete esterna se non previa autorizzazione del proprio diretto superiore gerarchico, la concessione dell'autorizzazione è fornita solo per comprovate ragioni lavorative.
- In caso di dubbi circa la corretta attuazione delle regole comportamentali di cui sopra nel corso dello svolgimento delle attività operative, il soggetto interessato deve interpellare senza ritardo il proprio superiore gerarchico o il referente interno ed inoltrare formale richiesta di parere all'Organismo di Vigilanza.

### 2.7.3. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati contro l'industria e il commercio

I seguenti principi di comportamento si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai reati contro l'industria e il commercio (in particolare in area: commerciale, progettazione, qualità, spedizioni) di cui all'art. 25 bis.1 del D.Lgs. 231/2001.

In via generale, a tali soggetti è richiesto di:

1. Garantire in fase di vendita la corretta definizione e comunicazione al cliente dei requisiti relativi ai prodotti aziendali al fine di assicurare che la gestione delle vendite avvenga nella massima correttezza e trasparenza.
2. Garantire che attraverso le diverse fasi del processo produttivo siano assicurati requisiti che consentano la realizzazione di articoli corrispondenti alle caratteristiche pattuite.
3. Garantire la conformità e la corrispondenza dei prodotti venduti e consegnati ai clienti rispetto ai requisiti stabiliti pattuiti in fase di vendita.
4. Svolgere attività di progettazione o produzione di articoli garantendo che non siano usurpati o violati titoli di proprietà industriale di terzi.

È inoltre previsto l'espresso obbligo a carico dei soggetti sopra indicati di:

- Consegnare ai clienti prodotti con caratteristiche difformi, in qualità o quantità, rispetto a quanto dichiarato in sede di vendita.
- Fabbrica o adoperare industrialmente oggetti o altri beni realizzati usurpando un titolo di proprietà industriale o in violazione dello stesso.
- Porre in vendita o mettere altrimenti in circolazione opere dell'ingegno o prodotti industriali, con nomi, marchi o segni distintivi nazionali o esteri, atti a indurre in inganno il compratore sull'origine, provenienza o qualità dell'opera o del prodotto.

### 2.7.4. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati societari

I seguenti principi di comportamento si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai reati societari (in particolare i componenti del Consiglio di Amministrazione) di cui all'art. 25 ter del D.Lgs. 231/2001.

In via generale, a tali soggetti è richiesto di:

1. Tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire ai soci e al pubblico un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società.
2. Garantire massima collaborazione, assicurando completezza e chiarezza di tutte le informazioni fornite, nonché l'accuratezza dei dati e la segnalazione di eventuali conflitti d'interesse;
3. Osservare le norme poste di legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere.
4. Assicurare il regolare funzionamento della Società e degli organi sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare.
5. Effettuare con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge nei confronti delle Autorità Amministrative Indipendenti, non frapponendo alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni dalle stesse esercitate.

È inoltre previsto l'espreso obbligo a carico dei soggetti sopra indicati di:

- Evitare di porre in essere operazioni simulate o diffondere notizie false sulla Società nonché sulla sua attività.
- Rappresentare o trasmettere per l'elaborazione di bilanci, relazioni o altre comunicazioni sociali, dati falsi, lacunosi e/o non rispondenti alla realtà su situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società.
- Omettere dati ed informazioni di legge sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società.
- Restituire conferimenti ai soci o liberare gli stessi dall'obbligo di eseguirli, al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale.
- Ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva.
- Acquistare o sottoscrivere azioni della Società fuori dai casi previsti dalla legge, con lesione all'integrità del capitale sociale
- Effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, provocando ad essi un danno.

## **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - BORMIOLI LUIGI S.p.A. - Rev.7**

- Procedere a formazione o aumento fittizi del capitale sociale, attribuendo azioni per un valore inferiore al loro valore nominale in sede di aumento del capitale sociale.
- Porre in essere comportamenti che impediscano o ostacolino, mediante l'occultamento di documenti o altri mezzi fraudolenti, lo svolgimento dell'attività di controllo e di revisione da parte dei soci e del Collegio Sindacale.
- Determinare o influenzare delibere dell'assemblea, ponendo in essere atti simulati o fraudolenti.
- Omettere di effettuare, con completezza e tempestività, le segnalazioni previste dalle leggi nei confronti delle Autorità Amministrative Indipendenti, nonché la trasmissione dei dati e documenti previsti dalla normativa e/o specificamente richiesti dalle stesse.
- Esporre nelle comunicazioni e trasmissioni fatti non rispondenti al vero, ovvero occultare fatti rilevanti relativi alle condizioni economiche, patrimoniali o finanziarie della Società.
- Porre in essere comportamenti di ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità Amministrative Indipendenti, anche in sede di ispezione.

### **2.7.5. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati contro la personalità individuale di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro**

I seguenti principi di comportamento si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai reati contro la personalità individuale di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro di cui all'art. 25 quinquies del D.Lgs. 231/2001.

Il reato presupposto si configura nei confronti di chiunque:

1. recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;
2. utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione, sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.

Le aree interessate sono dunque quella della Gestione Risorse Umane e degli Approvvigionamenti di servizi e appalti dove risulta rilevante l'impiego di manodopera.

Costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni:

- reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;
- reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;
- sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;
- sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

Ai soggetti coinvolti nelle aree sensibili è richiesto di:

1. Tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne relative al reclutamento, utilizzo, assunzione o impiego di manodopera (costituita da lavoratori dipendenti, lavoratori interinali, collaboratori, lavoratori di ditte esterne, ecc.).
2. Osservare e fare osservare le norme di legge a tutela dei lavoratori, in particolare in merito a:
  - retribuzioni conformi ai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, e comunque proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato;
  - rispetto della normativa relativa agli orari di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;
  - rispetto delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;

- idonee condizioni di lavoro, metodi di sorveglianza e/o situazioni alloggiative rispettose della dignità personale e della privacy individuale.
- 3. Prevedere criteri di qualifica dei fornitori di servizi, appaltatori, partner commerciali che assicurino, per quanto possibile, il rispetto da parte di questi delle normative vigenti in materia di salute e sicurezza ed in materia di diritto sindacale, prevedendo, in caso di eventuali violazioni, la risoluzione espressa del contratto stipulato.
- 4. Prevedere, basandosi sulla valutazione dei livelli di rischio, audit specifici e/o raccolta di evidenze documentali comprovanti il rispetto da parte dei soggetti di cui al punto precedente delle normative vigenti in materia di salute e sicurezza ed in materia di diritto sindacale.

**2.7.6. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi in violazione della normativa antinfortunistica e di tutela dell'igiene e salute sul lavoro.**

E' fatto obbligo a tutti i Responsabili aziendali e in generale a tutti i destinatari a vario titolo coinvolti nella gestione di salute e sicurezza di dipendenti, collaboratori, appaltatori, fornitori, clienti e visitatori di dare attuazione, per quanto di competenza, alle misure e procedure di protezione e di prevenzione predisposte dalla Società, in conformità all'art. 30 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i..

**Articolo 30 - Modelli di organizzazione e di gestione**

1. Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, **assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:**

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;**
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;**
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;**
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;**
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;**
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;**
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;**
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.**

2. Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.

3. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

4 Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

5. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al **British Standard OHSAS 18001:2007** si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6.

5-bis. La commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabora procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese. Tali procedure sono recepite con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.

6. L'adozione del modello di organizzazione e di gestione di cui al presente articolo nelle imprese fino a 50 lavoratori rientra tra le attività finanziabili ai sensi dell'articolo 11.

**2.7.7. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati di ricettazione, riciclaggio e autoriciclaggio**

I seguenti principi di comportamento si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio (in particolare in area: commerciale, approvvigionamenti, amministrazione) di cui all'art. 25 octies del D.Lgs. 231/2001.

In particolare, l'autoriciclaggio consiste nell'attività di occultamento dei proventi derivanti da crimini propri; si riscontra soprattutto a seguito di particolari reati, come ad esempio: l'evasione fiscale, la corruzione e l'appropriazione di beni sociali.

In via generale, a tali soggetti è fatto l'espresso divieto di:

- Porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali da integrare i reati di criminalità organizzata transnazionale, ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio.
- Porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo.
- Utilizzare anche occasionalmente la Società o una sua unità organizzativa allo scopo di consentire o agevolare la commissione dei reati suddetti.
- Effettuare transazioni economiche in denaro contante, se non nel caso di modeste entità e comunque sotto la soglia prevista dalla normativa vigente in materia di antiriciclaggio, mantenendo la documentazione (fatture, scontrini, ecc.) che attesta la regolarità dell'operazione.
- Porre in essere azioni tali da comportare la violazione di specifiche norme fiscali.

**2.7.8. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati ambientali.**

E' fatto obbligo a tutti i Responsabili aziendali e in generale a tutti i destinatari a vario titolo coinvolti nella gestione degli aspetti e adempimenti ambientali di dare attuazione, per quanto di competenza, alle misure e procedure di protezione e di prevenzione dell'inquinamento delle matrici ambientali disposte dalla Società, in conformità alla norma UNI EN ISO 14001.

**2.7.9. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati presupposti per l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.**

I seguenti principi di comportamento si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" di gestione delle assunzioni e del personale rispetto ai reati presupposti per l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies).

In via generale, a tali soggetti è fatto obbligo di:

- Richiedere, in fase di assunzione di lavoratori comunitari, la presentazione della carta d'identità in corso di validità, verificandone la scadenza e conservandone copia presso l'Ufficio Personale.
- Richiedere, in fase di assunzione di lavoratori extracomunitari, la presentazione del permesso di soggiorno in corso di validità, verificandone la scadenza e conservandone copia presso l'Ufficio Personale.
- Effettuare regolarmente le comunicazioni obbligatorie, riguardanti i dipendenti, agli Enti Preposti. Tali comunicazioni prevedono in particolare l'indicazione dei dati riguardanti il permesso di soggiorno per gli stranieri (Provincia di rilascio, data di rilascio, scadenza e n° del permesso di soggiorno).
- Alla scadenza del permesso di soggiorno richiedere al dipendente copia del permesso rinnovato, mantenendo agli atti anche la copia della richiesta di rinnovo effettuata dal dipendente.
- In fase di stipulazione di contratto con società di somministrazione di lavoro, richiedere che anche quest'ultima si attenga ai predetti obblighi.

### 2.7.10. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati di corruzione tra privati.

I seguenti principi di comportamento si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai reati di corruzione tra privati (in particolare in area: commerciale, amministrazione) di cui all'art. 25 ter, lettera s-bis del D.Lgs. 231/2001.

In via generale, a tali soggetti è fatto l'espresso divieto di:

- Porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali da integrare i reati di corruzione tra privati.
- Porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo.
- Effettuare transazioni economiche in denaro contante, se non nel caso di modeste entità e comunque sotto la soglia prevista dalla normativa vigente in materia di antiriciclaggio, mantenendo la documentazione (fatture, scontrini, ecc.) che attesta la regolarità dell'operazione.
- Utilizzare anche occasionalmente la Società o una sua unità organizzativa allo scopo di consentire o agevolare la commissione dei reati suddetti.
- Aderire a richieste indebite di denaro o servizi o beni in natura provenienti, in forma diretta o indiretta, da esponenti, di Società private.
- Intraprendere contatti o favorire gli interessi della Società tramite elargizioni illegali di denaro, di beni di valore o concessione di vantaggi al fine di ottenere per sé o per la propria funzione o per la Società qualsivoglia trattamento di favore, ad esempio nell'ambito di una trattativa commerciale.
- Offrire denaro od omaggi a personale di Società terze, salvo che si tratti di omaggi di modico valore. In particolare, è vietata qualsiasi forma di donazione a Soggetti terzi, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per l'azienda.
- Effettuare prestazioni o pagamenti in favore di collaboratori, fornitori, consulenti, partner o altri Soggetti terzi che operino per conto della Società, che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi e nelle consuetudini vigenti in ambito locale.

È, infine, fatto obbligo ai Destinatari di attenersi alle seguenti prescrizioni:

- La definizione delle cifre di vendita dei prodotti è effettuata sulla base dell'analisi dei costi, cui si aggiunge un margine, definito sulla base di politiche commerciali stabilite dalla Direzione Commerciale.
- Le attività commerciali devono essere documentate garantendo la massima trasparenza e rintracciabilità.

## **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - BORMIOLI LUIGI S.p.A. - Rev.7**

- La documentazione relativa alle offerte emesse e agli ordini accettati deve essere adeguatamente archiviata e rintracciabile presso gli uffici aziendali.
- In caso di richieste di elargizioni di denaro o di beni di valore da parte di un Soggetto privato esterno, il soggetto interessato ha l'obbligo di: (i) rifiutare ogni corresponsione, anche se sottoposto a pressioni illecite; (ii) informare immediatamente dell'accaduto il proprio superiore gerarchico ed attivare formale informativa verso l'Organismo di Vigilanza.
- In caso di dubbi circa la corretta attuazione delle regole comportamentali di cui sopra nel corso dello svolgimento delle attività operative, il soggetto interessato deve interpellare senza ritardo il proprio superiore gerarchico o il referente interno ed inoltrare formale richiesta di parere all'Organismo di Vigilanza.

### **3. Organismo di Vigilanza**

#### **3.1. Premessa**

L'art. 6, comma 1, del Decreto prevede che la funzione di vigilare e di curare l'aggiornamento del Modello sia affidata ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

La Società ha ritenuto di istituire un organo collegiale funzionalmente dipendente dal Consiglio di Amministrazione e da questo nominato, in grado di assicurare autorevolezza e indipendenza tali da poter garantire la credibilità delle relative funzioni.

Nello specifico, per meglio garantire l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, la Società ha nominato membri dell'Organismo di Vigilanza un consulente esterno, esperto in materia di sicurezza sul lavoro e due dipendenti della Bormioli Luigi Spa.

L'Organismo di Vigilanza è stato definito in modo da poter garantire i seguenti requisiti:

- Autonomia e indipendenza: detto requisito è assicurato dall'inserimento dell'Organismo di Vigilanza in staff al CdA, senza attribuzione di compiti operativi e con attività di reporting al massimo vertice aziendale.
- Professionalità: requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche, di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- Continuità d'azione: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente sul rispetto del Modello e sulla sua efficacia nonché a proporne l'aggiornamento.

### 3.2. Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- Vigilare sul funzionamento e osservanza del Modello;
- Proporre l'aggiornamento del modello;
- Vigilare sulla corretta ed effettiva applicazione del Codice Etico.

Tali compiti sono svolti dall'Organismo attraverso le seguenti attività:

- vigilanza sulla diffusione nel contesto aziendale della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello e dei suoi elementi (Codice Etico, procedure, etc.);
- vigilanza sulla validità ed adeguatezza del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nel contesto aziendale;
- verifica dell'effettiva capacità del Modello e dei suoi elementi (Codice Etico, procedure, etc.) di prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- proposte di aggiornamento del Modello nell'ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare correzioni e/o adeguamenti dello stesso, in relazione alle mutate condizioni legislative e/o aziendali;
- comunicazione al Consiglio di Amministrazione in ordine alle attività svolte

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo provvederà a:

- richiedere siano svolte attività di formazione per la conoscenza del Modello e dei suoi elementi (Codice Etico, procedure, etc.), differenziato secondo il ruolo e la responsabilità dei destinatari;
- istituire canali informativi diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo;
- raccogliere, elaborare, conservare e aggiornare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello;
- verificare e controllare periodicamente le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, all'Organismo sono attribuiti i poteri di:

- emanare disposizioni e ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo;
- accedere liberamente a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- disporre che i responsabili aziendali, e tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente informazioni, dati e/o notizie loro richieste, rilevanti per la verifica dell'effettiva attuazione del modello;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello, previa comunicazione al Consiglio di Amministrazione nel caso in cui si superi il budget stanziato.

## **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - BORMIOLI LUIGI S.p.A. - Rev.7**

Per un miglior svolgimento delle proprie attività, l'Organismo potrà delegare uno o più compiti specifici ai singoli suoi componenti, che li svolgeranno in nome e per conto dell'Organismo stesso. In ordine ai compiti delegati dall'Organismo a singoli membri dello stesso, la responsabilità da essi derivante ricade sull'Organismo nel suo complesso.

La revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire esclusivamente per giusta causa e previa delibera del Consiglio di Amministrazione della Società.

### **3.3. Reporting dell'Organismo di Vigilanza**

Al fine di garantire piena autonomia e indipendenza, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società e al Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza riferisce, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, lo stato di attuazione del Modello, gli esiti dell'attività di vigilanza svolta e gli eventuali interventi opportuni per l'applicazione del Modello, rapportandosi direttamente nei confronti del Consiglio di Amministrazione anche attraverso i suoi membri incaricati e predisponendo, una volta all'anno, una relazione scritta indirizzata al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Restano salvi i casi di presunte violazioni poste in essere dai vertici aziendali o dai Consiglieri di Amministrazione, in occasione dei quali l'Organismo di Vigilanza può ricevere dal Collegio Sindacale richieste di informazioni o di chiarimenti.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento e, al contempo può richiedere al Consiglio di Amministrazione di essere convocato ogni volta che si ravveda l'opportunità di un esame o di un intervento in materie inerenti al funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'Organismo ha inoltre la possibilità di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti aventi le principali responsabilità operative.

### 3.4. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Gli organi sociali devono riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello.

Il personale, dipendente e non, deve riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare violazioni delle prescrizioni del Modello o fattispecie di reato.

A tali fini è istituito un canale di comunicazione inteso a garantire la riservatezza per i soggetti che segnalino il messaggio, anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi nei loro confronti, in conformità a quanto previsto dalla Legge 179/17 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (vedi paragrafo 3.5).

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenutegli, potrà convocare il presunto autore della violazione, dando luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare il fatto segnalato.

Qualora la segnalazione pervenga in forma scritta riservata, l'Organismo valuterà l'opportunità di procedere ad indagini, sempre che la segnalazione contenga riferimenti sufficientemente specifici.

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose sopra indicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza (tramite pec: [bormioliluigi.odv231@arubapec.it](mailto:bormioliluigi.odv231@arubapec.it) o in forma cartacea e in busta chiusa per posta ordinaria al seguente indirizzo: **Organismo di Vigilanza – Bormioli Luigi S.p.A., Via Europa, 72/A, 43122, Parma**) le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie aventi ad oggetto l'esistenza di un procedimento penale, anche nei confronti di ignoti, relativo a fatti di interesse per la Società;
- provvedimenti e/o notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo relativi a richieste o iniziative di Autorità Amministrative Indipendenti, dell'Amministrazione finanziaria, di Amministrazioni locali e della Pubblica Amministrazione, riguardanti contratti, richieste e/o gestione di finanziamenti pubblici;
- richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dal personale in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti;
- contenziosi attivi o passivi che interessano la Società e il relativo esito;
- accessi, perquisizioni, verbali dell'autorità giudiziaria e degli organi di polizia;
- il rilascio di autorizzazioni da parte della PA;
- la richiesta e l'eventuale conseguimento di contributi, erogazioni o finanziamenti pubblici;
- la conclusione di operazioni straordinarie;
- licenziamenti, mutamenti di mansioni, procedimenti disciplinari e sanzioni erogate, ovvero i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti disciplinari con le relative motivazioni;

## **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - BORMIOLI LUIGI S.p.A. - Rev.7**

- rapporti predisposti dai Direttori delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti che presentino profili rilevanti ai fini del rispetto del Modello.
- segnalazioni di infortuni gravi (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime) occorsi sul lavoro.

Nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'Organismo di Vigilanza può accedere liberamente a tutte le fonti di informazione della Società, nonché prendere visione di documenti e consultare dati relativi alla Società.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite a cura dell'Organismo di Vigilanza, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla Privacy.

### **3.5. Procedura di gestione delle segnalazioni riservate (WhistleBlowing)**

#### **3.5.1. Invio delle segnalazioni**

I dipendenti, i collaboratori, i consulenti, i prestatori di lavoro, i soci ed i terzi inviano le segnalazioni secondo le modalità di seguito esposte, non appena vengano a conoscenza degli eventi che le hanno generate, utilizzando l'indirizzo di posta elettronica [odv.bormioliluigi@gmail.com](mailto:odv.bormioliluigi@gmail.com).

L'istituzione della e.mail specifica per le segnalazioni non si configura come alternativa ma in aggiunta rispetto ai canali di comunicazione istituiti (vedi paragrafo 3.4).

L'Organismo di Vigilanza tratterà le segnalazioni ricevute in maniera riservata, adottando modalità di verifica idonee a tutelare il segnalante, ove lo stesso abbia dichiarato le proprie generalità, nonché l'identità e l'onorabilità dei soggetti segnalati. Qualora la segnalazione riguardi o veda coinvolto l'Organismo di Vigilanza medesimo, la segnalazione deve essere trasmessa per posta ordinaria direttamente all'Amministratore Delegato o alla Direzione Generale della Società.

Qualora un dipendente dovesse ricevere una segnalazione da altri soggetti (ad es. dipendenti/terzi), lo stesso ha l'obbligo di trasmettere la segnalazione medesima, con immediatezza ed in via esclusiva, sempre secondo le modalità di seguito esposte, completa di tutta la eventuale documentazione di supporto pervenuta, non trattenendone copia ed astenendosi dall'intraprendere alcuna iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento. La mancata comunicazione di una segnalazione ricevuta costituisce una violazione della presente procedura (oltre che del Codice Etico), con l'applicazione, in caso di accertata malafede di tali condotte, delle conseguenti sanzioni disciplinari.

Nel corso della segnalazione il segnalante avrà la facoltà di comunicare le proprie generalità oppure potrà restare nel totale anonimato.

Si precisa, tuttavia, che le segnalazioni anonime saranno prese in considerazione solo se documentate adeguatamente, ovvero se rese con dovizia di particolari e in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

#### **3.5.2. Analisi preliminare**

Tutte le segnalazioni ricevute sono analizzate dall'Organismo di Vigilanza al fine di verificare la presenza di dati ed informazioni utili a consentire una prima valutazione della fondatezza della segnalazione stessa e poter avviare le successive attività di approfondimento. Nello svolgimento della suddetta analisi l'Organismo di Vigilanza si avvarrà, per specifici aspetti trattati nelle segnalazioni, e qualora ritenuto necessario, principalmente del supporto della Direzione Generale e della Direzione del Personale, per quanto di loro competenza. Qualora, a conclusione della fase di analisi preliminare, emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella segnalazione, quest'ultima è archiviata dall'Organismo di Vigilanza, con le relative motivazioni. Se, a conclusione della fase di analisi preliminare, emerga, invece, che la segnalazione non rientra tra le tipologie di competenza come sopra definite, l'Organismo di Vigilanza provvederà all'inoltro verso le competenti Funzioni, come precedentemente indicato.

Trascorsi sei mesi dalla data di archiviazione tali segnalazioni vengono eliminate.

### 3.5.3. Approfondimenti specifici

Con riferimento a ciascuna segnalazione, laddove, a seguito delle analisi preliminari, emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza della segnalazione medesima, fatto salvo il diritto alla difesa del segnalato, l'Organismo di Vigilanza provvederà a:

- a) avviare analisi specifiche, avvalendosi delle strutture competenti della Direzione (eventualmente anche tramite attività di audit), nonché coinvolgendo le funzioni aziendali interessate dalla segnalazione;
- b) concludere l'istruttoria in qualunque momento, se, nel corso dell'istruttoria medesima, sia accertata l'infondatezza della segnalazione;
- c) avvalersi, se necessario, di esperti o consulenti/periti esterni all'azienda;
- d) informare l'Amministratore Delegato e la Direzione Generale nonché il Collegio Sindacale della Società e ove coinvolti anche l'Ufficio Personale per eventuali applicazioni di sanzioni disciplinari;
- e) concordare con la Direzione, l'eventuale piano di azione necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo, altresì, il monitoraggio dell'attuazione;
- f) concordare con la Direzione (e/o con altre Funzioni interessate) eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi aziendali (ad es. azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione di fornitori);
- g) richiedere l'avvio, di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, nel caso di segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa segnalazione;
- h) sottoporre gli esiti degli approfondimenti della segnalazione, qualora si riferisca a dipendenti e risultati fondata, affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti verso i dipendenti segnalati. Sarà cura della Direzione informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza di tali provvedimenti.

Nel corso del processo di accertamento verrà comunque garantito il diritto del segnalato a difendersi in relazione al contenuto della segnalazione.

Il segnalante riceve informazioni circa l'esito delle attività di verifica e approfondimento condotte in merito alla propria segnalazione.

L'Organismo di Vigilanza comunica i risultati degli approfondimenti e delle verifiche relative alla segnalazione al Vertice Aziendale (se destinatario originario della segnalazione) ed ai Responsabili delle strutture aziendali eventualmente interessate dai contenuti della segnalazione medesima,

Con periodicità trimestrale (se non diversamente richiesto) è previsto un report riepilogativo delle segnalazioni pervenute, contenente gli esiti delle analisi, inclusa l'adozione (o la mancata adozione) di provvedimenti disciplinari.

## **4. Sistema Disciplinare**

### **4.1. Destinatari e Apparato Sanzionatorio**

L'Art. 6, comma 2, del Decreto prevede l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello stesso. Il Modello prevede perciò le sanzioni per i comportamenti che determinano o favoriscono la commissione di tali reati.

Si considerano soggetti al sistema disciplinare tutti i lavoratori subordinati dipendenti della Società come individuati dagli artt. 2094 e segg. cod. civ., ivi compresi i dirigenti, nonché i soggetti di cui all'art. 1742 cod. civ. (lavoratori autonomi), che collaborino con la Società e, in generale, i consulenti esterni e tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la Società (in generale, i soggetti esterni).

Il sistema disciplinare è applicabile ai Destinatari nel caso in cui si accertino violazioni del Modello, a prescindere dall'instaurazione e dall'esito di indagini o procedimenti penali.

## **4.2. Principi generali relativi alle sanzioni**

Le sanzioni irrogate a fronte delle infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione d'infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione rivestita dal soggetto agente all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alla sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal destinatario; tra le quali, è annoverata, a titolo esemplificativo, la comminazione di precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso soggetto nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;
- il concorso di più destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

L'iter di contestazione dell'infrazione e la comminazione della sanzione sono diversificate sulla base della categoria di appartenenza del soggetto agente.

### **4.3. Sanzioni nei confronti dei lavoratori subordinati**

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

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei dipendenti rientrano in quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per l'industria vetraria, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale della Società è quindi costituito dalle norme del codice civile in materia e dalle norme pattizie previste dal CCNL. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate, e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle sanzioni ed alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del CCNL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni del Modello nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

La Società ritiene che le suddette sanzioni previste nel CCNL trovino applicazione, conformemente agli articoli 71 e 72 del CCNL del 09/12/2010, per le aziende industriali vetro.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, il procedimento disciplinare e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri del datore di lavoro, eventualmente conferiti ad appositi soggetti all'uopo delegati.

E' previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Tale comunicazione diviene superflua allorché la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

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

Ai lavoratori verrà data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando una circolare interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto.

### 4.4. Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Il rapporto dirigenziale è rapporto che si caratterizza per la sua natura fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette infatti non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno; ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel presente Modello e l'obbligo di farlo rispettare è considerato elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che da questi ultimi, dipendono gerarchicamente.

Eventuali Infrazioni poste in essere da Dirigenti della Società, in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e la Società e della mancanza di un sistema disciplinare di riferimento, saranno sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso nel rispetto dei principi generali precedentemente individuati al paragrafo "*Principi generali relativi alle sanzioni*", compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali, e in considerazione del fatto che le suddette violazioni costituiscono, in ogni caso, inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Gli stessi provvedimenti disciplinari sono previsti nei casi in cui un dirigente consenta espressamente o per omessa vigilanza di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Modello e/o in violazione dello stesso, ovvero comportamenti che possano essere qualificati come infrazioni.

Qualora le infrazioni del Modello da parte dei dirigenti costituiscano una fattispecie penalmente rilevante, la Società, a sua scelta, si riserva di applicare nei confronti dei responsabili e in attesa del giudizio penale le seguenti misure provvisorie alternative:

- sospensione cautelare del dirigente dal rapporto con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- attribuzione di una diversa collocazione all'interno della Società.

A seguito dell'esito del giudizio penale che confermasse la violazione del Modello 231 da parte del dirigente e quindi lo condannasse per uno dei reati previsti nello stesso, quest'ultimo sarà soggetto al provvedimento disciplinare riservato ai casi di Infrazioni di maggiore gravità.

In particolare, il provvedimento disciplinare adottato nel caso di Infrazioni di particolare gravità è il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.

La sanzione del licenziamento per giustificato motivo si applica nel caso di infrazioni di particolare gravità che possono determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs 231/2001 tale da concretizzare una grave negazione dell'elemento fiduciario del rapporto di lavoro, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro che trova nel rapporto fiduciario il suo presupposto fondamentale.

E' previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni ai dirigenti per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata alcuna sanzione per violazione del Modello ad un dirigente senza il preventivo coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza.

## **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - BORMIOLI LUIGI S.p.A. - Rev.7**

Tale coinvolgimento si presume, quando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

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

**4.5. Misure nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 5, comma primo, lett. a) del D.Lgs 231/01)**

La Società valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne prospettano l'immagine verso i dipendenti, gli azionisti, i clienti, i creditori, le Autorità di Vigilanza e il pubblico in generale. I valori della correttezza e della trasparenza devono essere innanzi tutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Le violazioni dei principi e delle misure previste dal Modello adottato dalla Società ad opera dei componenti del Consiglio di Amministrazione della stessa Società devono tempestivamente essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza all'intero Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

La responsabilità degli amministratori nei confronti della Società è, a tutti gli effetti, regolata dall'art. 2392 c.c. "Responsabilità verso la Società".

Il Consiglio di Amministrazione è competente per la valutazione dell'infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti del o degli amministratori che hanno commesso le Infrazioni. In tale valutazione, il Consiglio di Amministrazione è coadiuvato dall'Organismo di Vigilanza e delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso l'amministratore o gli amministratori che hanno commesso le infrazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Le sanzioni applicabili nei confronti degli amministratori sono la revoca delle deleghe o dell'incarico e, nel caso in cui l'amministratore sia legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, il licenziamento.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2406 cod. civ., sono competenti, in ossequio alle disposizioni di legge applicabili, per la convocazione, se considerato necessario, dell'Assemblea dei Soci. La convocazione dell'Assemblea dei Soci è obbligatoria per le deliberazioni di eventuale revoca dall'incarico o di azione di responsabilità nei confronti degli amministratori (si precisa che l'azione di responsabilità nei confronti degli amministratori ha natura risarcitoria e che, pertanto, non può essere considerata una sanzione).

#### **4.6. Misure nei confronti dei Sindaci**

Nel caso di violazione del Modello da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione.

Il Collegio Sindacale procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Consiglio di Amministrazione, i provvedimenti opportuni e adeguati, coerentemente con la gravità della violazione e in conformità ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

#### **4.7. Misure nei confronti dei soggetti esterni**

Ogni comportamento posto in essere dai soggetti esterni (i collaboratori, gli agenti e i rappresentanti, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, nonché i fornitori e i partner, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint venture) in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal D.Lgs 231/2001, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare delle sanzioni previste dal decreto a carico della Società.

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con l'Amministratore Delegato o altro soggetto da questi delegato, verifica che siano adottate procedure specifiche per trasmettere ai soggetti esterni i principi e le linee di condotta contenute nel presente Modello e nel Codice Etico e verifica che questi ultimi vengano informati delle conseguenze che possono derivare dalla violazione degli stessi.

## **5. Aggiornamento del Modello**

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono una responsabilità rimessa al Consiglio di Amministrazione.

Il potere di adottare aggiornamenti del Modello compete al Consiglio di Amministrazione, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste.

L'attività di aggiornamento, integrazione e/o modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello.

Compete, all'Organismo di Vigilanza la verifica circa la necessità di procedere all'aggiornamento del Modello segnalandolo al Consiglio di Amministrazione.

## **6. Informazione e Formazione del Personale**

La Società si impegna a definire un piano di comunicazione e formazione finalizzato a garantire una corretta divulgazione e conoscenza del Modello e delle regole di condotta contenute. Con differente grado di approfondimento in ragione del diverso livello di coinvolgimento delle stesse nelle attività a rischio.

In relazione alla comunicazione del Modello, la Società si impegna a diffonderne la conoscenza con le modalità ritenute più idonee (posta elettronica, affissione nei locali comuni, consegna in formato cartaceo, ecc.) ai diversi interessati.