



**MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS.
231/2001**

PARTE GENERALE



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

Emittente
Consiglio di Amministrazione

ELENCO EMISSIONI DEL MODELLO 231

DATA	DESCRIZIONE	APPROVAZIONE
Giugno 2015	Prima Emissione	Consiglio di Amministrazione
Febbraio 2020	Aggiornamento generale	Consiglio di Amministrazione
Luglio 2021	Aggiornamento “ <i>Parte Speciale Reati Ambientali</i> ”	Consiglio di Amministrazione
Aprile 2024	Aggiornamento generale	Consiglio di Amministrazione
../2025	Aggiornamento generale	Consiglio di Amministrazione

SOMMARIO:

SEZIONE I	5
RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DERIVANTE DA REATO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	5
1.1 PREMESSA	5
1.2 LE SOGGETTIVITÀ GIURIDICHE CONSIDERATE DAL D.LGS. 231/2001	5
1.3 I CASI DI RESPONSABILITÀ.....	7
1.4 LE IPOTESI DI CONCORSO	8
1.5 L'ESIMENTE	9
1.6 I REATI PREVISTI DAL D. LGS. 231/2001	9
1.7 LE SANZIONI.....	9
SEZIONE II.....	16
IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO DALLA SOCIETÀ	16
2.1. FINALITÀ PERSEGUITE DAL “MODELLO 231”	16
2.2. DESTINATARI DEL “ <i>MODELLO 231</i> ”	18
2.3. PROCEDURA DI ADOZIONE DEL MODELLO, AGGIORNAMENTO E DIVULGAZIONE	18
2.4. STRUTTURA DEL “ <i>MODELLO 231</i> ” ADOTTATO DALLA SOCIETÀ.....	21
SEZIONE III	26
CONTROLLO, VALUTAZIONE E REVISIONE PERIODICA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – L'ORGANISMO DI VIGILANZA	26

3.1. CONSIDERAZIONI GENERALI	26
3.2. FUNZIONI, POTERI E FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	27
3.3. FLUSSI INFORMATIVI PROVENIENTI DALL'ORGANISMO DI VIGILANZA	29
3.4. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	30
SEZIONE IV	33
FORMAZIONE E INFORMATIVA.....	33
4.1. PIANO FORMATIVO	31
4.2. CONTENUTO DELLE SESSIONI FORMATIVE	33
SEZIONE V	35
STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	35
5.1 DESCRIZIONE DI “BANDINI-CASAMENTI S.R.L.”	35
5.2. ORGANIZZAZIONE INTERNA DELLA SOCIETÀ.....	36

ALLEGATI:

- I. Organigramma;
- II. Codice Etico;
- III. Sistema Disciplinare;
- IV. Procedura per la gestione delle segnalazioni di violazioni ai sensi del D. Lgs. n. 24 del 2023 (*whistleblowing*).

SEZIONE I**RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DERIVANTE DA REATO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001****1.1 PREMESSA**

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, contiene la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Con tale introduzione, l’ordinamento giuridico italiano ha riconosciuto una responsabilità amministrativa della persona giuridica che si aggiunge a quella – penale – della persona fisica che ha materialmente commesso il reato, entrambe oggetto di accertamento nel corso del medesimo procedimento innanzi al giudice penale.

Occorre precisare che sebbene le caratteristiche essenziali della responsabilità dell’ente siano disciplinate e previste da un sistema normativo penalistico, la forma di responsabilità prevista dal D. Lgs. 231/2001 a carico dell’ente è di natura amministrativa.

Il fatto costituente reato, commesso da un dipendente o rappresentante dell’ente, opera su due livelli paralleli, in quanto, da una parte integra un illecito penale ascrivibile all’individuo che lo ha commesso, dall’altra sostanzia un illecito amministrativo posto a carico dell’ente nel cui **interesse** o **vantaggio** quel medesimo atto o fatto è stato commesso.

*

1.2 LE SOGGETTIVITÀ GIURIDICHE CONSIDERATE DAL D.LGS. 231/2001

L’art. 1, comma 2, del D. Lgs. 231/2001 individua le soggettività giuridiche interessate dalle disposizioni normative dettate in tema di responsabilità amministrativa dipendente da reato.

Trattasi degli “*enti forniti di personalità giuridica e delle società e associazioni anche prive di personalità giuridica*”.

Il medesimo articolo, al comma 3, precisa che – le disposizioni del decreto – non si applicano “*allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale*”.

Al contrario, sono compresi nella disciplina del D. Lgs. 231/2001 gli enti a soggettività pubblica - ma privi di pubblici poteri - ed i cosiddetti enti pubblici economici.

Art. 1 Soggetti

1. Il decreto legislativo disciplina la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

2. Le disposizioni in esso previste si applicano agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

3. Non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

1.3 I CASI DI RESPONSABILITÀ



Gli artt. 5, 6, 7 ed 8 del D. Lgs. 231/2001 disciplinano i casi di responsabilità amministrativa dell'ente.

In *primis*, occorre sottolineare che la responsabilità in parola sussiste nel caso in cui i reati siano stati commessi nell'**interesse** o a **vantaggio** dell'ente stesso:

- 1) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso.
- 2) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto n. 1, quando la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In ogni caso, sull'ente non ricade responsabilità alcuna qualora le persone sopra indicate ai punti 1) e 2) **abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi**.

Qualora l'autore dell'illecito sia un soggetto definito "*in posizione apicale*" l'ente ne va esente se:

- ha **adottato ed efficacemente attuato**, prima della commissione del fatto costituente reato, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire la commissione di illeciti come quello verificatosi;
- ha **vigilato sul corretto funzionamento e sulla rispettosa osservanza di tali modelli**, attraverso un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- il **comportamento** che ha causato il reato è stato attuato dal soggetto in posizione apicale **eludendo fraudolentemente** i citati modelli di organizzazione e controllo.

Qualora, invece, la condotta penalmente rilevante sia opera di soggetti "*sottoposti all'altrui direzione*", affinché si configuri la responsabilità in capo all'ente è necessario il verificarsi delle seguenti condizioni:

- colpevolezza del soggetto subordinato;

- la commissione del reato nell'interesse od a vantaggio dell'ente;
- l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte dei soggetti posti in posizione apicale.

Nello specifico, il comma 1 dell'art. 7 del D. Lgs. 231/2001 stabilisce che *“l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza”*, mentre il comma 2 dello stesso articolo prevede che in ogni caso non sia configurabile inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza laddove l'ente abbia *“adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*.

La disposizione dell'art. 8 del D. Lgs. 231/2001 chiarisce come la responsabilità dell'ente – pur presupponendo una responsabilità penale - sia autonoma rispetto a quella dell'autore del reato. Trattandosi di un titolo autonomo di responsabilità, la medesima fa capo direttamente all'ente e si aggiunge ad altre eventuali forme di responsabilità patrimoniale originate da fatto illecito previste dagli artt. 190 e 197 del Codice penale.

Inoltre, il comma primo del già menzionato art. 8 chiarisce che:

 La responsabilità dell'ente sussiste **anche quando:**

 l'autore del reato **non è stato identificato** o **non è imputabile**

 il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia (prescrizione, morte del reo)

Ciò per evitare una impunità dell'ente in tutti quei casi in cui – in presenza di un fatto di reato - la complessità strutturale ed organizzativa di tale soggettività giuridica può essere di ostacolo all'individuazione del soggetto penalmente responsabile dell'illecito.

La responsabilità dell'ente resta ferma anche nel caso in cui il reato sussista, ma subisca una vicenda estintiva. L'unica ipotesi di estinzione della responsabilità a carico dell'ente è data dall'amnistia, intervenendo la quale, non si potrà procedere neanche nei confronti di quest'ultimo.

*

1.4 LE IPOTESI DI CONCORSO

La Responsabilità dell'ente può sussistere anche laddove il dipendente autore dell'illecito abbia concorso nella sua realizzazione con soggetti estranei all'organizzazione dell'ente medesimo.

Tale ipotesi è rappresentata nel Codice penale dagli articoli 110¹ e 113².

Diverse possono essere le aree di *business* in cui può verificarsi il rischio di coinvolgimento in concorso del dipendente con vantaggio dell'ente.

In particolare, la responsabilità in concorso dell'*extraneus* può ricorrere laddove costui, consapevole della particolare qualifica soggettiva del suo *partner* criminale, concorra nella condotta di reato proprio a quest'ultimo ascrivibile.

*

1.5 L'ESIMENTE

Al fine di eliminare e/o limitare dunque la responsabilità dell'ente, l'organo dirigente deve aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi e nominato un soggetto (con autonomi poteri di controllo ed iniziativa) deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

*

1.6 I REATI PREVISTI DAL D. LGS. 231/2001

I reati per i quali sono applicabili le previsioni di cui al D. Lgs. n. 231/2001 sono indicati negli artt. 24, 24-*bis*, 24-*ter*, 25, 25-*bis*, 25-*bis.1*, 25-*ter*, 25-*quater*, 25-*quater.1*, 25-*quinqies*, 25-*sexies*, 25-*septies*, 25-*octies*, 25-*octies.1*, 25-*novies*, 25-*decies*, 25-*undecies*, 25-*duodecies*, 25-*terdecies*, 25-*quaterdecies*, 25-*quinqiesdecies*, 25-*sexiesdecies*, art 25-*septiesdecies*, 25-*duodevicies*, 25-*undevicies*, 26 (delitto tentato), del medesimo decreto.

*

1.7 LE SANZIONI

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono disciplinate dagli artt. 9-23 del D. Lgs. 231/2001 e si sostanziano:

- nelle **sanzioni pecuniarie**, anche in ipotesi di tentativo;

¹ Art. 110 (*Pena per coloro che concorrono nel reato*) c.p.: "*Quando più persone concorrono nel medesimo reato, ciascuna di esse soggiace alla pena per questo stabilita, salvo le disposizioni degli articoli seguenti*".

² Art. 113 (*Cooperazione nel delitto colposo*) c.p.: "*Nel delitto colposo, quando l'evento è stato cagionato dalla cooperazione di più persone, ciascuna di queste soggiace alle pene stabilite per il delitto stesso. La pena è aumentata per chi ha determinato altri a cooperare nel delitto, quando concorrono le condizioni stabilite nell'articolo 111 e nei numeri 3 e 4 dell'articolo 112*".

- nelle **sanzioni interdittive**, anche in ipotesi di tentativo;
- nella **confisca** relativa al prezzo o al profitto del reato
- nella **pubblicazione della sentenza**, cui l'ente può essere condannato qualora a suo carico sia prevista una sanzione interdittiva.

*

- **Le sanzioni pecuniarie**

La commisurazione della sanzione pecuniaria avviene per **quote**, secondo un meccanismo che ricalca in parte quello dei c.d. “*tassi giornalieri*”, ben conosciuto in altri paesi europei, e che – invece - costituisce un *novum* assoluto per il nostro sistema.

Si tratta di un modello commisurativo che consente di distinguere tra il numero di quote di sanzione che il Giudice determinerà nell'ambito della cornice edittale, tenuto conto della gravità del fatto di reato commesso dalle persone indicate nell'art. 5 e l'importo di ogni singola quota, che sarà commisurata alle condizioni economiche e patrimoniali della persona giuridica o dell'ente.

In altri termini, nella quantificazione della sanzione pecuniaria, il Giudice è tenuto a compiere due valutazioni distinte:

- a. in primo luogo, deve fissare il numero di quote sulla base di indici legati alla *gravità dell'illecito commesso*; in particolare, deve tener conto della *gravità del fatto*, del *grado della responsabilità dell'ente*, nonché dell'*attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto* e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti (art. 11, comma 1);
- b. in secondo luogo, deve determinare l'ammontare di ogni singola quota, tenendo conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11, comma 2).

La moltiplicazione delle quote per l'unità di misura scaturente dalla seconda operazione viene a determinare l'ammontare complessivo della sanzione da infliggere; il tutto, ovviamente, nel rispetto dell'ammontare minimo e massimo della sanzione pecuniaria stabilito dalla Legge n. 300/2000.

Va subito rilevato che rispetto alla Legge n. 689/1981 – vera e propria “*Legge-quadro*” sull'illecito amministrativo – hanno rappresentato una novità i criteri del “*grado di responsabilità*” dell'ente e “*dell'attività svolta per prevenire ulteriori illeciti*”.

Il criterio della “*gravità del fatto*” è analogo a quello previsto dall'art. 133, comma 1, c.p. (che parla ovviamente, di “*gravità del reato*”) e dall'art. 11 della Legge n. 689/1981: a questo fine gioca un ruolo fondamentale la gravità del danno.

Il D. Lgs. 231/2001 non contiene poi un rinvio al disposto dell'art. 133, comma 2, c.p., che si riferisce alla “*capacità a delinquere*”: ciò sembra porre dei problemi circa la rilevanza delle precedenti condanne dell'ente, mentre la condotta susseguente al reato (art. 133, comma 2, n. 3 c.p.) può rientrare in parte nell'ultimo criterio di cui all'art. 11, comma 1.

Per quanto riguarda il “*grado di responsabilità*” dell'ente, esso sarà tanto più alto se mancano i Modelli organizzativi ovvero quanto più sono insufficienti o non sono effettivi i modelli stessi.

In altri termini: **tanto maggiore è il grado di responsabilità dell'ente, quanto più l'ente stesso non ha mostrato di volersi adeguatamente premunire dal “rischio-reato”** (si potrebbe dire: quanto più l'ente ha dimostrato di non assurgere al livello di “ente modello”, in relazione all'instaurazione di una cultura della legalità interna).

Nel caso di reato commesso dai soggetti sottoposti all'altrui vigilanza, andranno considerate pure la misura e la diffusione dell'omessa vigilanza dei soggetti apicali.

Il grado della colpa contemplato dall'art. 133, comma 1, c.p. deve correttamente rientrare in questo espresso criterio, che, più incisivamente, il Progetto di revisione del Codice penale elaborato, ormai qualche anno fa, dalla Commissione Grosso (art. 127, comma 4) definisce “*grado di coinvolgimento*” della persona giuridica. L'attività riparatoria rappresenta un *quid* successivo rispetto all'illecito, che dimostra resipiscenza, quindi minore propensione a futuri illeciti.

L'attività di prevenzione consiste essenzialmente nell'apprestare i *compliance programs*, cioè i modelli di organizzazione, gestione e controllo ex artt. 6 e 7.

Ed invero, ai sensi dell'art. 12³ del D. Lgs. 231/2001, la sanzione pecuniaria può essere ridotta da un terzo fino alla metà se prima dell'apertura del dibattimento di primo grado l'ente dimostra di aver adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Con riguardo poi, alla determinazione dell'importo della quota, l'art. 11 (*criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria*) del decreto 231 prevede che “[...]il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire

³ Art. 12 (*Casi di riduzione della sanzione pecuniaria*) del D. Lgs. 231 del 2001: “1. La sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore a lire duecento milioni se:

a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;

b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;

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

a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;

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

3. Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni previste dalle lettere del precedente comma, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

4. In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a lire venti milioni.

*la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è fissato **sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.** [...]”.*

A tal proposito ci si riporta al dettato della Relazione ministeriale di accompagnamento al decreto 231 ove si legge che *“il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione di mercato...”*.

- **Le Sanzioni interdittive**

Più articolati sono i requisiti della scelta delle (più invasive) sanzioni interdittive.

Il D. Lgs. n. 231/2001 prevede le seguenti sanzioni interdittive:

- a) l'interdizione dall'esercizio di attività;
- b) la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano **insieme alla sanzione pecuniaria** e possono, per un verso, paralizzare lo svolgimento dell'attività dell'ente, per altro verso, condizionarla attraverso la limitazione della capacità giuridica ovvero con la sottrazione delle risorse finanziarie.

Si tratta dunque di sanzioni particolarmente invasive e temute che, proprio per questo, la legge delega impone di applicare solo nei casi più gravi.

Le sanzioni interdittive hanno una **durata minima di tre mesi e massima di due anni** ad eccezione dei casi indicati nell'art. 25, comma 5, del D. Lgs. 231/2001, relativo ai rapporti con la Pubblica Amministrazione, così come modificato dalla Legge del 9 gennaio 2019, n.3, (c.d. *spazzacorrotti*).

In seguito al suddetto intervento normativo, infatti, è stata aumentata la durata di tali sanzioni, calibrando la durata delle interdittive, a seconda della qualifica rivestita dal soggetto autore del reato e precisamente in base al fatto che questo sia soggetto *“apicale”* o *“sottoposto”*.

Nel primo caso (*apicali*), la durata delle interdittive è compresa tra 4 e 7 anni, nel secondo caso (*sottoposti*), la durata delle interdittive è compresa tra 2 e 4 anni.

Non è stata modificata invece, la durata delle corrispondenti misure cautelari, le quali possono avere durata massima di un anno oppure, se disposte dopo la sentenza di condanna di primo grado, 1 anno e 4 mesi.

Con la Legge n. 3 del 2019, inoltre, è stato aggiunto all'art. 25 (*Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio*) del Decreto 231, il comma 5-bis che dispone:

“Se prima della sentenza di primo grado l'ente si è efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, le sanzioni interdittive hanno la durata stabilita dall'articolo 13, comma 2”.

Di particolare importanza è la norma dell'art. 14⁴, in tema di *criteri di scelta delle sanzioni interdittive*.

Il comma 1 stabilisce che *“le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente”*.

Si richiama in tal caso l'attenzione del giudice sulla circostanza che la sanzione interdittiva non deve ispirarsi ad un criterio applicativo generalizzato ed indiscriminato.

Al contrario, occorre individuare la fonte, la causa dell'illecito, nel contesto dell'attività che essa svolge.

Le sanzioni, per quanto possibile, devono colpire *il ramo di attività* in cui si è sprigionato l'illecito, in omaggio ad un principio di economicità e proporzione.

Per queste ragioni, si è previsto, con riguardo al divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, la frazionabilità di questa sanzione, che potrà avere ad oggetto alcuni contratti o riguardare solo alcune amministrazioni.

Quanto ai *criteri commisurativi* da utilizzare per individuare il tipo e la durata della sanzione interdittiva da erogare, valgono quelli indicati nell'art. 11⁵ con un'interazione relativa alla necessità che il giudice tenga conto dell'efficacia delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

⁴ Art. 14 (*Criteri di scelta delle sanzioni interdittive*): “1. Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente. Il giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei criteri indicati nell'articolo 11, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso. 2. Il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni. L'interdizione dall'esercizio di un'attività comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività. 3. Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente. 4. L'interdizione dall'esercizio dell'attività si applica soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata”.

⁵ Art. 11: “1. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. 2. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione. 3. Nei casi previsti dall'articolo 12, comma 1, l'importo della quota è sempre di lire duecentomila”.

In ogni caso, come per le sanzioni pecuniarie, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive nei casi in cui *“l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo”*, nonché qualora *“il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità”*⁶.

Si deve sottolineare, infine, che il Decreto 231 prevede la possibilità di applicare le sanzioni interdittive anche in via definitiva. In particolare, l'art. 16 (*Sanzioni interdittive applicate in via definitiva*) prevede che possa essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. La sanzione interdittiva definitiva, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando, può essere applicata quando l'ente è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. Infine, se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività e non si applicano le disposizioni previste dall'articolo 17⁷.

- **La Confisca del prezzo o del profitto del reato**

Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca (art. 19⁸ del Decreto) - anche per equivalente – del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

⁶ Cfr. artt. 12, e13 D.Lgs. 231 del 2001.

⁷ Art. 17 del D. Lgs. n. 231 del 2001: *“1. Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:*

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

1-bis. In ogni caso, le sanzioni interdittive non possono essere applicate quando pregiudicano la continuità dell'attività svolta in stabilimenti industriali o parti di essi dichiarati di interesse strategico nazionale ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 3 dicembre 2012, n. 207, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 dicembre 2012, n. 231, se l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Il modello organizzativo si considera sempre idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi quando nell'ambito della procedura di riconoscimento dell'interesse strategico nazionale sono stati adottati provvedimenti diretti a realizzare, anche attraverso l'adozione di modelli organizzativi, il necessario bilanciamento tra le esigenze di continuità dell'attività produttiva e di salvaguardia dell'occupazione e la tutela della sicurezza sul luogo di lavoro, della salute, dell'ambiente e degli altri eventuali beni giuridici lesi dagli illeciti commessi”.

⁸ Art. 19 del D. Lgs. n. 231 del 2001: *“1. Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.*

2. Quando non è possibile eseguire la confisca a norma del comma 1, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

La confisca può, inoltre, avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato qualora non fosse possibile eseguire la stessa con riguardo all'esplicito profitto del reato.

- **La Pubblicazione della sentenza**

Qualora sia applicata all'ente una sanzione interdittiva, può essere disposta dal giudice – e a spese dell'ente medesimo - la pubblicazione della sentenza di condanna (art. 18 del Decreto) ai sensi dell'articolo 36 del codice penale⁹ nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

2-bis. *Quando la confisca abbia ad oggetto stabilimenti industriali o parti di essi che siano stati dichiarati di interesse strategico nazionale ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 3 dicembre 2012, n. 207, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 dicembre 2012, n. 231, ovvero impianti o infrastrutture necessari ad assicurarne la continuità produttiva, si applica l'articolo 104-bis, commi 1-septies, 1-octies, 1-novies e 1-decies, delle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale, di cui al decreto legislativo 28 luglio 1989, n. 271”.*

⁹ In base a cui la sentenza di condanna è pubblicata per estratto, salvo che il giudice disponga diversamente, nel sito internet del Ministero della Giustizia.

SEZIONE II**IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO DALLA SOCIETÀ****2.1. FINALITÀ PERSEGUITE DAL “MODELLO 231”**

Attraverso l'adozione del “*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001*” (in seguito anche solo “*Modello 231*”) la *Bandini-Casamenti S.r.l.*, di seguito anche solo Bandini, si propone l'obiettivo di mettere a punto un modulo comportamentale ed organizzativo, calibrato sulle specifiche esigenze in termini di prevenzione della responsabilità amministrativa degli enti per reati commessi da coloro i quali prestano un servizio per l'ente stesso, dai dipendenti (impiegati, quadri, dirigenti) nonché dai vertici aziendali.

In particolare, l'obiettivo perseguito dal presente “*Modello 231*” è quello di prevenire la commissione, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, di tutti gli illeciti penali richiamati dalle disposizioni del D. Lgs. n. 231/2001, i quali rappresentano – allo stesso tempo - il presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente disciplinata dal predetto corpus normativo.

Nello specifico, il “*Modello 231*” persegue le seguenti finalità:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- verificare e documentare le operazioni a rischio;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle “*aree di attività a rischio*”, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito punibile con sanzioni penali e amministrative;
- consentire alla *Bandini*, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle “*aree di attività a rischio*”, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione di illeciti penali;
- assicurare un sistema per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi alla gestione della salute e sicurezza sul lavoro¹⁰;
- monitorare e migliorare continuamente il “*Sistema di Gestione per la Sicurezza sul Lavoro (SGSL)*”;
- predisporre idonei sistemi di registrazione delle attività relative alla sicurezza ed alla salute sul luogo di lavoro;

¹⁰ Cfr. Art. 30 (*Modelli di Organizzazione e di Gestione*) del D. Lgs. n. 81 del 2008, Testo Unico Sicurezza sul Lavoro.

- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- garantire il mantenimento di un *sistema di gestione amministrativo* contabile conforme e dimensionato alle esigenze e complessità della Società;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel “*Modello 231*”;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del “*Modello 231*”;
- attribuire all'Organismo di Vigilanza specifici poteri di controllo sull'efficacia e sul corretto funzionamento del “*Modello 231*”;
- integrare, rafforzandolo, il sistema di governo che presiede alla gestione e al controllo della Società;
- definire un sistema strutturato ed organico di strumenti di prevenzione e controllo del rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- informare e formare i Destinatari del Modello in merito all'esistenza di detto sistema e alla necessità che la loro condotta sia costantemente conforme ad esso;
- ribadire che la *Bandini* non tollera comportamenti illeciti, non rilevando in alcun modo la finalità perseguita ovvero l'erroneo convincimento di agire nell'interesse o a vantaggio della Società, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici e ai valori cui la Società si ispira e dunque in contrasto con l'interesse dello stesso;
- sensibilizzare e rendere tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse della Società, consapevoli del fatto che la commissione di un reato presupposto nel malinteso interesse della Società dà luogo non soltanto all'applicazione di sanzioni penali nei confronti dell'agente, ma anche di sanzioni amministrative nei confronti della Società, esponendolo a pregiudizi finanziari, operativi e di immagine;
- informare tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse della Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà, prima e indipendentemente dall'eventuale commissione di fatti costituenti reato, l'applicazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

*

2.2. DESTINATARI DEL “MODELLO 231”

Sono destinatari del “Modello 231” tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di *Bandini* in base all’organigramma tempo per tempo vigente.

Tale documento, ove modificato, dovrà prontamente essere comunicato all'Organismo di Vigilanza al fine di verificare se le variazioni intervenute comportano una modifica sostanziale tale da necessitare un aggiornamento del Modello 231.

Relativamente ai dipendenti di *Bandini*, si precisa che, le regole e le prescrizioni contenute nel Modello integrano il comportamento che il dipendente è tenuto a osservare in conformità delle regole di ordinaria diligenza.

In tale ottica i dipendenti devono pienamente conoscere i contenuti del Modello e del Codice Etico e promuoverne il rispetto da parte dei terzi che abbiano relazioni con la Società.

Per quanto riguarda le parti terze, invece, si specifica che le stesse non sono dirette destinatarie del Modello 231 essendo esterne alla struttura organizzativa della Società, tuttavia, sono contrattualmente tenute all’osservanza dei principi del Codice Etico ad esse reso noto nel momento di stipulazione del contratto.

A tal fine, pertanto, non dovranno essere stipulati o rinnovati contratti di fornitura, appalto e consulenza con soggetti – persone fisiche o giuridiche – che siano stati condannati con sentenza definitiva per uno dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001.

*

2.3. PROCEDURA DI ADOZIONE DEL MODELLO, AGGIORNAMENTO E DIVULGAZIONE

La Società, nell’intento di dotarsi di un sistema completo che garantisca condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a tutela della propria immagine e delle aspettative dei soci, ha adottato il Modello 231, nella consapevolezza della necessità di attuare un complesso organizzato di principi, regole, procedure idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte di tutti i destinatari dello stesso, siano essi parte del Consiglio di Amministrazione, dipendenti, rappresentanti, *partners*, consulenti, fornitori e terzi in genere.

Nella predisposizione del proprio Modello, la Società si è ispirata alle “*Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo*”, elaborate da Confindustria ed aggiornate al giugno 2021.

Il percorso da queste indicato per l’elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Al raggiungimento di tali obiettivi concorre l'insieme coordinato di tutte le strutture organizzative, attività e regole operative applicate, su indicazione del vertice apicale, del management e del personale aziendale, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

In considerazione di quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001, il quale precisa che il “*Modello 231*” è un atto di emanazione dell'Organo Amministrativo, l'adozione di tale Modello viene deliberata dal Consiglio di Amministrazione.

Ad ogni modo, sulla scorta delle segnalazioni, delle relazioni periodiche, degli eventuali mutamenti della struttura organizzativa e gestionale, degli interventi normativi modificativi del dettato del D. Lgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza, per espressa previsione dello stesso decreto, ha il compito di segnalare la necessità di curare l'aggiornamento del “*Modello 231*” al fine di garantire la sua adeguatezza e idoneità, proponendo all'Organo Amministrativo ogni utile intervento.

Il Consiglio di Amministrazione è, come espressamente previsto nel testo del D. Lgs. 231/2001, l'organo statutario cui compete la responsabilità circa l'efficace applicazione del “*Modello 231*”; a tal fine, valuta l'effettiva implementazione del “*Modello 231*”, sia in termini di sua modifica sia in termini di suo aggiornamento/revisione.

In considerazione delle indicazioni giurisprudenziali intervenute sul tema, ogni intervento di modifica e/o integrazione sostanziale del “*Modello 231*” dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione.

Anche eventuali modifiche dei protocolli specifici/procedure relative ai reati presupposto del modello necessitano di adozione deliberata dal Consiglio di Amministrazione.

A tal fine, per una più immediata applicazione delle procedure suddette, potrà essere nominato come referente per il Modello 231 un singolo soggetto aziendale.

Successivamente all'adozione del Modello 231 segue un'attività di *comunicazione, divulgazione e formazione*.

È compito dell'organo dirigente dare comunicazione del Modello, del relativo Codice Etico e delle procedure aziendali. L'Organismo di Vigilanza dovrà verificare che tale attività sia svolta efficacemente.

L'attività di *Comunicazione* può essere attuata tramite:

- comunicazioni per posta ordinaria;
- comunicazione per posta elettronica;
- affissione su bacheca aziendale;
- pubblicazione via Internet;
- consegna cartacea dei documenti con firma di un apposito modulo di conferma dell'avvenuta ricezione;

ed è rivolta alle figure interne all'ente (Organo Amministrativo, soggetti apicali, personale dipendente, neoassunti).

Medesime sono le modalità di attuazione dell'attività di *Divulgazione* da parte dell'Organo Amministrativo: questa, tuttavia, è rivolta alle figure esterne (es. fornitori, agenti, clienti, consulenti esterni).

La predisposizione dell'attività di *Formazione* sul Modello e sul Codice Etico è di competenza dell'Organo amministrativo.

Essa è rivolta sia alle figure interne che esterne all'ente e può realizzarsi tramite:

- intranet aziendale;
- corsi *online*;
- *e-learning*;
- formazione in aula;
- adeguati test finali di verifica dell'apprendimento;
- predisposizione di materiale formativo interno.

Inoltre, il programma di formazione deve:

- essere modulato in funzione dei destinatari;
- prevedere l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi del personale;

- interessare tutto il personale aziendale;
- prevedere una verifica dell'efficacia dei corsi, con l'ausilio di test finali di apprendimento;
- essere svolto periodicamente ed ogni volta in caso di aggiornamento/modifiche.

*

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

- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati.

A tali fini, l'OdV riceve informazioni e segnalazioni in merito alle modifiche intervenute nel quadro organizzativo aziendale, nelle procedure e nelle modalità organizzative e gestionali della Società.

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

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle Funzioni interessate. L'Organo Amministrativo provvede ad aggiornare di conseguenza, se necessario, la parte speciale del Modello. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle modifiche apportate.

*

2.4. STRUTTURA DEL “MODELLO 231” ADOTTATO DALLA SOCIETÀ

Il “Modello 231” adottato dalla Società si compone di una **Parte Generale** e di **Parti Speciali**.

La **Parte Generale** include i seguenti aspetti:

- **Principi e finalità del Decreto 231:** illustrazione della *ratio* e dei principi fondamentali del Decreto Legislativo 231/2001.
- **Adozione, divulgazione e aggiornamento del Modello 231:** descrizione delle modalità con cui il Modello viene implementato, comunicato e aggiornato all'interno dell'organizzazione.

- **Organismo di Vigilanza (OdV) e flussi informativi:** sintesi della regolamentazione dell'OdV e delle modalità di scambio di informazioni tra la Società e l'Organismo di Vigilanza.
- **Formazione e informazione:** linee guida per garantire un'adeguata formazione e informazione, sia interna che esterna all'ente, sul Modello 231.
- **Struttura organizzativa della Società:** Attività svolta, Organi societari e funzioni aziendali.
- **Codice Etico:** parte integrante e sostanziale del Modello 231, che rappresenta uno strumento volontario di autoregolamentazione. Attraverso il Codice Etico, la Società esprime i principi di deontologia aziendale che riconosce come propri e che richiede di rispettare a tutti coloro che operano per e con *BANDINI*. Il Codice Etico rappresenta la “*Carta costituzionale*” della Società, definendo diritti, doveri morali e responsabilità etico-sociali di tutti i membri dell'organizzazione imprenditoriale. Il Codice Etico è presente quale **allegato II alla presente Parte Generale**.
- **Sistema disciplinare:** recante le regole per sanzionare eventuali violazioni delle regole di condotta finalizzate a prevenire i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001. Garantisce l'efficacia del Modello 231 attraverso il rispetto delle procedure interne definite nella Parte Generale, nelle Parti Speciali, nel Codice Etico e nella Procedura per la gestione delle segnalazioni. Il Sistema disciplinare è presente quale **allegato III alla presente Parte Generale**.
- **Procedura per la gestione delle segnalazioni di violazioni:** La Società ha adottato la *Procedura per la gestione delle segnalazioni di violazioni ai sensi del D. Lgs. n. 24 del 2023 (whistleblowing) (PGS_V)* nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. n. 24 del 2023¹¹ ed in conformità a quanto stabilito dall'art. 6, co. 2 bis D. Lgs. 231/01, come modificato dal D. Lgs. 24 del 2023, in base a cui i modelli prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare.

Tale procedura ha l'obiettivo di definire le modalità di ricezione, verifica e accertamento della segnalazione di comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità della Società in quanto costituenti violazioni di leggi nazionali ed europee nonché di principi e regole di comportamento contenuti nel Modello 231 e nel relativo Codice Etico.

¹¹ D. Lgs. n. 24 del 2023 recante “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”.

A tal fine la Società ha istituito un apposito canale di segnalazione interna che, in conformità con quanto stabilito all'art. 4 co. 2, del D. Lgs. 24 del 2023, viene gestito da un Referente aziendale interno appositamente incaricato in tal senso (e da un suo sostituto). La segnalazione, in conformità a quanto previsto all'art. 5 del D. Lgs. n. 24 del 2023, può essere effettuata con le seguenti modalità alternative:

- Mediante raccomandata a/R indirizzata al Referente aziendale interno di Bandini – Casamenti S.r.l. o al Referente aziendale interno sostituito, presso la sede amministrativa ed operativa della Società, sita in Via Gramadora 17, Forlì (FC) CAP 47122. In questo caso la segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse includendo nella prima i dati identificativi del segnalante (compreso un proprio recapito per ricevere le comunicazioni), unitamente ad un documento di identità, nella seconda l'oggetto della segnalazione. Entrambe le buste dovranno essere inserite in una terza busta riportando all'esterno la dicitura “*Riservata al Referente aziendale interno gestore della segnalazione*” o “*Riservata al Referente aziendale interno sostituto per la gestione della segnalazione*”;

La Società, per semplificare la segnalazione, mette a disposizione un apposito Modulo (All. 2 alla procedura).

- verbalmente, mediante contatto telefonico o messaggistica vocale ai recapiti telefonici della Società indicati nell'apposito documento allegato alla procedura;
- verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale, previa richiesta di incontro diretto con il Referente aziendale interno (o con il suo sostituto). In tale caso l'incontro viene fissato entro 15 giorni dalla richiesta.

La violazione di quanto previsto nella *Procedura per la Gestione delle segnalazioni di violazioni ai sensi del D. Lgs. n. 24 del 2023 (Whistleblowing)* (P_GSV) viene sanzionata in base al Sistema disciplinare di cui al presente Modello 231.

Per quanto attiene agli ulteriori aspetti di applicazione di funzionamento del canale interno delle segnalazioni ed a tutto quanto implementato dalla Società nel rispetto del D. Lgs. n. 24 del 2023 si rinvia alla *Procedura per la gestione delle segnalazioni di violazioni ai sensi del D. Lgs. n. 24 del 2023 (whistleblowing)* (P_GSV) allegata alla presente Parte Generale (**allegato IV**).

❖ **Parti Speciali**

La *Bandini-Casamenti*, ai sensi di quanto disposto dall'art. 6, comma 1, lett. a), del D. Lgs. 231/2001, attraverso un processo di mappatura dei rischi, di valutazione delle attività, dei controlli esistenti e del contesto aziendale in cui opera (cd. Risk Assessment), ha identificato le aree a rischio nell'ambito delle quali possono essere commessi potenzialmente i reati tra quelli previsti dal Decreto.

Le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231/2001 così identificate sono suddivise per tipologia di reato ed elencate nelle diverse Parti Speciali.

Le Parti Speciali del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01 definiscono i principi generali che devono guidare la Società nella individuazione delle regole di organizzazione, gestione e controllo delle attività e nella definizione dei protocolli di prevenzione. Nello specifico, ogni Parte Speciale comprende:

- **individuazione dei reati presupposto**, con indicazione delle fattispecie criminose di riferimento;
- **mappatura delle attività a rischio reato (risk assessment)**, individuando le aree e i processi aziendali più esposti a potenziali violazioni;
- **principi generali di comportamento**, regole comportamentali volte a prevenire la commissione di reati;
- **protocolli preventivi**, ovvero procedure e misure di controllo specifiche e adottate per tutelare l'ente e mitigare il rischio di illeciti;
- **attività dell'OdV**, controlli che effettua l'OdV con riguardo alla singola Parte Speciale.

In base all'analisi del rischio svolta, ad oggi, sono state individuate le seguenti Parti Speciali:

- Parte Speciale A, nel cui ambito è stata individuata l'area a rischio *“reati contro la Pubblica Amministrazione”* e reati di *“induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria”*;
- Parte Speciale B, nel cui ambito è stata individuata l'area a rischio *“reati informatici e trattamento illecito dei dati – reati in materia di violazione del diritto d'autore”*;
- Parte Speciale C, nel cui ambito è stata individuata l'area a rischio *“delitti di criminalità organizzata”*;
- Parte Speciale D, nel cui ambito è stata individuata l'area a rischio *“reati di riciclaggio, ricettazione e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio” – “reati tributari”, “delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori” – “contrabbando”*;
- Parte Speciale E, nel cui ambito è stata individuata l'area a rischio *“reati societari”*;
- Parte Speciale F, nel cui ambito è stata individuata l'area a rischio *“reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro”*;
- Parte Speciale G, nel cui ambito è stata individuata l'area a rischio *“reati ambientali”*;

- Parte Speciale H, nel cui ambito è stata individuata l'area a rischio *“reati contro la personalità individuale” - “impiego dei cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare” - “razzismo e xenofobia”*;
- Parte Speciale I, nel cui ambito è stata individuata l'area a rischio *“delitti contro l'industria e il commercio” e “falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento”*.

Per i reati presupposto che sono stati ritenuti meno impattanti in ragione del minor numero di attività sensibili coinvolte e per cui non vi sono dedicate Parti Speciali del Modello, rilevano comunque i principi generali di comportamento presenti nelle singole parti speciali ed i principi contenuti nel Codice Etico.

SEZIONE III**CONTROLLO, VALUTAZIONE E REVISIONE PERIODICA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO –
L'ORGANISMO DI VIGILANZA****3.1. CONSIDERAZIONI GENERALI**

L'efficacia del “*Modello 231*” e la sua costante applicazione da parte della struttura aziendale dipende dalla sua capacità di adattarsi alle condizioni ambientali ed organizzative del momento.

Se tali condizioni mutano anche il “*Modello 231*” deve mutare per mantenere i controlli efficaci. Si ricorda, infatti, che lo stesso D. Lgs. 231/2001 prevede la nomina di un apposito organismo dell'ente deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del *Modello di organizzazione e gestione e controllo*, nonché sul suo aggiornamento nel qual caso vi fossero mutamenti normativi o gestionali dell'ente stesso.

Il Consiglio di Amministrazione, nella scelta dell'Organismo di Vigilanza, deve valutare i seguenti elementi:

- **autonomia e indipendenza**: i requisiti di autonomia e indipendenza presuppongono che l'Organismo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali dell'ente;
- **continuità d'azione**: è il requisito che caratterizza la necessità di una costante, continua e avvolgente attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello legata all'evoluzione della normativa di riferimento ed al mutare dello scenario aziendale;
- **professionalità**: l'Organismo di Vigilanza possiede, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

*

L'Organismo di Vigilanza della *Bandini-Casamenti* è monocratico e dura in carica per tre anni (rinnovabili di volta in volta) a partire dalla data di accettazione della nomina deliberata dal Consiglio di amministrazione.

Laddove nello svolgimento di una determinata attività emergesse una situazione di conflitto di interesse¹² da parte dell'OdV, questo dovrà comunicarlo all'Organo Amministrativo.

Il mandato nei confronti dell'OdV può essere revocato dal Consiglio di Amministrazione solo per giusta causa anche al fine di garantirne l'assoluta indipendenza, intendendosi per giusta causa una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico.

*

3.2. FUNZIONI, POTERI E FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

❖ Funzioni e poteri

L'Organismo di Vigilanza svolge le seguenti funzioni:

- vigila affinché i destinatari del “*Modello 231*” osservino le prescrizioni in esso contenute (funzione ispettiva e repressiva dei reati);
- sottopone alla Società la necessità di aggiornare il Modello nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni e adeguamenti;
- verifica i risultati raggiunti con l'applicazione del “*Modello 231*” in ordine alla prevenzione dei reati e valuta la necessità di proporre modifiche del medesimo;
- sollecita i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto dei modelli di comportamento;
- indica direttamente quali correzioni e modifiche debbano essere apportate ai protocolli;
- segnala i casi di mancata attuazione del “*Modello 231*” ai responsabili delle singole funzioni aziendali.

Nello svolgimento dell'attività di controllo l'Organismo di Vigilanza deve:

- effettuare interventi periodici volti all'accertamento dell'applicazione del “*Modello 231*” ed in particolare vigilare affinché le procedure ed i controlli da esso contemplati siano realizzati e adeguatamente documentati;
- segnalare eventuali carenze e/o inadeguatezze del “*Modello 231*” nella prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001;

¹² Con il termine conflitto di interessi reale (o attuale) si intende la situazione in cui un interesse secondario (finanziario o non finanziario) di una persona tende a interferire con l'interesse primario dell'azienda (ossia il bene comune), verso cui la prima ha precisi doveri e responsabilità.

- avviare indagini interne straordinarie laddove sia evidente o sospetta la violazione del “Modello 231” ovvero la commissione di reati;
- verificare periodicamente gli atti più significativi conclusi dalla Società nell’ambito delle aree a rischio;
- promuovere iniziative per diffondere la conoscenza e l’effettiva comprensione del “*Modello 231*”, tramite divulgazione di documentazione interna (istruzioni, chiarimenti, aggiornamenti) o tramite seminari di formazione;
- coordinarsi e confrontarsi con i responsabili delle varie funzioni aziendali per il controllo delle attività nelle aree a rischio e per individuare tutte le problematiche relative all’attuazione del “*Modello 231*”;
- richiedere l’aggiornamento periodico della mappa delle attività a rischio e verificarne l’effettivo aggiornamento attraverso il compimento di verifiche periodiche, puntuali e mirate sulle attività a rischio. A tal fine, all’Organismo di Vigilanza devono essere segnalate - da parte del Consiglio di Amministrazione e dei responsabili delle singole funzioni aziendali - le eventuali situazioni che possono esporre la Società al rischio di illecito amministrativo dipendente da reato;
- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute sul rispetto del “*Modello 231*”;
- verificare che le norme previste dalle singole Parti Speciali del presente “*Modello 231*” siano comunque in linea con quanto prescritto dal D. Lgs. 231/2001.

L’Organismo di Vigilanza ha la facoltà di:

- accedere a tutta la documentazione della Società;
- avvalersi di consulenti esterni qualora vi sia la necessità di avere un parere che presuppone un’adeguata conoscenza professionale della materia.

❖ **Funzionamento dell’Organismo di Vigilanza**

L’Organismo di Vigilanza ad inizio incarico e comunque almeno una volta all’anno, pianifica l’attività annuale mediante stesura di apposito calendario, fermo restando il controllo continuativo sulla adeguatezza e sull’aggiornamento del MOGC, il controllo continuativo sui flussi informativi, la facoltà di approfondire aspetti specifici e non pianificati qualora emergano profili di interesse ed il dovere di intervento a seguito di segnalazione, ove ritenuto opportuno.

Tutta l’attività svolta dall’Organismo di Vigilanza viene documentata, anche in forma sintetica, in un verbale a cui viene allegata la documentazione di cui l’OdV ha preso visione nel corso delle attività specifiche, salvo che si tratti di documentazione che per motivi di riservatezza debba essere custodita separatamente dall’OdV.

Il verbale viene redatto, contestualmente o successivamente alla verifica, dall'OdV (o soggetto verbalizzante da questi designato) e firmato, in duplice copia, dai componenti partecipanti alla riunione a cui si riferisce.

I verbali e gli allegati vengono custoditi dall'OdV.

L'OdV riferisce almeno annualmente al Consiglio di Amministrazione in merito all'attività svolta con apposita informativa; in ogni caso comunica tempestivamente al Consiglio di Amministrazione eventuali notizie di violazione del MOGC e/o commissione di fatti di reato rilevanti *ex* D. Lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza, infine, si dota in autonomia di un proprio Regolamento Interno, al quale si rinvia per quanto non espressamente previsto nel presente capitolo del MOGC.

*

3.3. FLUSSI INFORMATIVI PROVENIENTI DALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza trasmette al Referente per il Modello 231 e/o all'Organo Amministrativo i verbali delle verifiche periodiche indicando le eventuali prescrizioni per l'effettiva applicazione del “*Modello 231*” e le ipotesi di violazione dello stesso.

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di:

- comunicare, all'inizio di ciascun esercizio sociale, il piano delle attività che intende svolgere;
- comunicare periodicamente, mediante la trasmissione dei verbali di riunione, lo stato di avanzamento del programma definito ed eventuali cambiamenti apportati al piano;
- comunicare immediatamente eventuali problematiche significative scaturite dalle attività di vigilanza;
- relazionare, almeno annualmente, in merito all'attuazione del “*Modello 231*”.

L'Organismo di Vigilanza potrà:

- essere convocato, o chiedere di essere convocato, in qualsiasi momento dagli organi sociali al fine di riferire sul funzionamento del “*Modello 231*” o su altre situazioni specifiche che si dovessero verificare nello svolgimento della propria attività;
- comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi, qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento;

- segnalare eventuali comportamenti e/o azioni non in linea con il “*Modello 231*” e con le procedure aziendali al fine di consentire all’organo di governo della Società l’applicazione:
 - di sanzioni disciplinari;
 - di azioni correttive.

*

3.4. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L’ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di agevolare l’attività di vigilanza sull’efficacia del “*Modello 231*”, qualsiasi informazione, comunicazione e documentazione, anche se proveniente da terzi, riguardante l’attuazione del Modello deve essere inoltrata all’Organismo di Vigilanza.

Coloro i quali prestano un servizio alla Società, i dipendenti e gli Organi della Società devono segnalare, secondo quando previsto nella *Procedura di segnalazione Whistleblowing*, le notizie relative alla commissione o alla ragionevole convinzione di commissione, di reati ovvero notizie in merito a comportamenti non in linea con il Codice Etico o con il “*Modello 231*”, commesse da altri dipendenti o dai membri dell’Organo Amministrativo, di cui siano venuti a conoscenza. Tali informazioni devono essere tempestivamente portate a conoscenza dell’OdV da parte del soggetto che le ha ricevute nel rispetto della suddetta Procedura.

Le informative acquisite dai soggetti competenti secondo la *Procedura di segnalazione Whistleblowing* e dall’Organismo di Vigilanza sono trattate in aderenza al Codice Etico, in modo da garantire il rispetto della dignità umana e della riservatezza e da evitare per i segnalanti qualsiasi forma di ritorsione, penalizzazione o discriminazione.

*

3.4.1. INFORMAZIONI OBBLIGATORIE

Sono considerate informazioni da trasmettere obbligatoriamente all’Organismo di Vigilanza, a prescindere da un’esplicita richiesta, quelle riguardanti:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- eventuale elenco dei bandi di gara aggiudicati alla Società;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- eventuali segnalazioni da parte dell’Organo di controllo della Società con riguardo ad irregolarità riscontrate nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;

- situazioni ritenute illecite e rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231 del 2001 o violazioni del Modello 231 e del Codice Etico;
- provvedimenti e/o notizie, relative alla Società, provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dal Consiglio di Amministrazione, dai Responsabili delle aree operative e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari aperti, alle sanzioni irrogate, ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le relazioni elaborate dai responsabili delle varie funzioni aziendali da cui emergano fatti, eventi o omissioni anche solo potenzialmente ricollegabili alle fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001;
- le informazioni sulle modifiche dell'organizzazione aziendale sull'evoluzione delle attività attinenti alle aree a rischio individuate dal “Modello 231”;
- le delibere del Consiglio di Amministrazione;
- i verbali dell'Organo di controllo;
- gli aggiornamenti della valutazione dei rischi aziendali, come redatta a norma del D. Lgs. 81/2008 e ogni altro documento comprovante il rispetto del Testo Unico Sicurezza;
- gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, quasi infortuni e incidenti;
- i risultati della sorveglianza sanitaria che contemplino inidoneità parziali e totali a mansioni specifiche;
- gli aggiornamenti e le modifiche dell'organizzazione del lavoro;
- le disposizioni organizzative e organigrammi aziendali, il sistema delle deleghe gestorie e di funzioni e qualsiasi modifica ad esso riferita;
- eventuali autorizzazioni ambientali;
- ogni controversia giudiziale e/o sanzione amministrativa ricevuta;

- ogni informazione che consenta all'OdV di avere piena conoscenza della gestione effettiva e dei mutamenti tempo per tempo intervenuti presso La Società.

I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza vengono inviati all'apposito indirizzo mail dell'OdV o, in alternativa, tramite posta ordinaria con raccomandata a/R presso l'indirizzo fornito dallo stesso.

*

SEZIONE IV

FORMAZIONE E INFORMATIVA

Ai fini dell'attuazione del presente “*Modello 231*”, la formazione del personale e la diffusione del documento sono gestite dalla funzione aziendale che si occupa del personale in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza.

4.1. PIANO FORMATIVO

Il piano formativo viene articolato – in relazione ai contenuti ed alle modalità di erogazione – in base alla qualifica dei destinatari, al livello di rischio dell'area in cui operano, alle funzioni di rappresentanza della Società.

La formazione ed i relativi contenuti devono essere articolati come segue:

- **per responsabilità** (soggetti apicali, responsabili di struttura organizzativa e responsabili interni ai sensi del D. Lgs. 231/2001, risorse con deleghe specifiche, altri dipendenti);
- **per aree di rischio** (ovverosia in base alle varie aree di operatività dell'ente suddivise in base alle diverse parti speciali del Modello 231);
- **per ruolo professionale**, in relazione alle attività svolte con particolare riguardo ai ruoli che svolgono attività specifiche o “*sensibili*” ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- **neoassunti e nuovi incarichi**: ponendo particolare attenzione al personale destinato a ricoprire nuovi incarichi/ruoli, in particolare se relativi a ruoli/attività “*specifiche*” o “*sensibili*”.

*

4.2. CONTENUTO DELLE SESSIONI FORMATIVE

La formazione deve innanzitutto prevedere i seguenti contenuti:

- una **parte istituzionale**, comune per tutti i destinatari avente ad oggetto la normativa di riferimento (D. Lgs. 231/2001 e reati presupposto), il “*Modello 231*” ed il suo funzionamento;

- una **parte speciale**, relativa a specifici ambiti operativi. Tale modulo formativo si pone l'obiettivo di garantire la conoscenza della mappatura delle attività sensibili, dei reati presupposto, delle fattispecie configurabili e dei presidi specifici delle aree di competenza degli operatori.

Essendo obbligatoria, la formazione in parola deve essere oggetto di apposito verbale comprovante l'avvenuta erogazione.

L'attività formativa può essere svolta attraverso differenti modalità di erogazione:

- sessioni in aula, con incontri dedicati oppure mediante l'introduzione di moduli specifici all'interno di sessioni formative standard già adottate, a seconda del contenuto e dei destinatari;
- *e-learning*: attraverso un modulo relativo alla parte istituzionale per tutti i dipendenti, con eventuali test di verifica di apprendimento;
- intranet aziendale.

I contenuti formativi devono essere opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni della normativa e del “*Modello 231*”.

L'Organismo di Vigilanza, unitamente alla struttura aziendale dedicata al D. Lgs. 231/2001, si occupa di promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del “*Modello 231*” da parte di tutto il personale.

*

SEZIONE V**STRUTTURA ORGANIZZATIVA****5.1 DESCRIZIONE DI “BANDINI-CASAMENTI S.R.L.”**

La Bandini – Casamenti S.r.l. è una società impegnata nel settore ambientale, con una particolare attenzione alla valorizzazione dei rifiuti. Attraverso la predisposizione di servizi di gestione ambientale dedicati alle aziende, la Società cerca di promuovere la cultura del riciclo con soluzioni efficienti, integrate e sempre al passo con i tempi. Dal supporto tecnico nella gestione ambientale ai servizi di ritiro, con trasporto e logistica, dalla selezione e stoccaggio al recupero, valorizzazione e smaltimento, la società si occupa a 360° di materiali di scarto di vario tipo.

L'art. 3 dello Statuto, invero, nel delineare l'oggetto sociale, dispone che: “*La Società ha per oggetto le seguenti attività:*

a) l'attività di:

- lavorazione, macerazione e trasformazione prodotti cartacei;*
- la lavorazione e selezione di rottami ferrosi e metallici, di prodotti plastici e loro derivati e di tessuti di recupero e vetro di recupero di ogni tipo;*
- ritiro di rifiuti (scarto cordami, legno, plastica, carta e loro derivati);*

b) la raccolta, il trasporto, lo stoccaggio e il trattamento dei rifiuti speciali prodotti da terzi e il relativo trasporto per conto terzi;

c) l'autotrasporto merci per conto terzi, il deposito merci di terzi e la gestione di agenzie di trasporti terrestri marittimi ed aerei.

d) noleggio e/o locazione a terzi di veicoli, macchinari ed attrezzature, con o senza conducente, e relativa manutenzione ed assistenza tecnica. Noleggio e/o locazione di piattaforme aeree di ogni tipo, con o senza manovratore, e relativa manutenzione e assistenza tecnica. Noleggio e/o locazione di qualsiasi altro mezzo meccanico in grado di sollevare e spostare materiali/ rifiuti.

La Società potrà inoltre compiere tutte le operazioni industriali, commerciali, mobiliari, immobiliari e finanziarie che saranno ritenute dall'organo amministrativo necessarie od utili per il raggiungimento dell'oggetto sociale, ivi compreso il rilascio di fidejussioni e di altre garanzie reali o personali sia a favore che per conto di terzi, anche a titolo gratuito. Essa potrà inoltre assumere, direttamente o indirettamente, ma non come attività prevalente e non ai fini del collocamento nei confronti del pubblico, interessenze e partecipazioni in altre società o imprese aventi oggetto analogo, affine o connesso al proprio (ma con esclusione delle attività di cui alle norme di legge), nonché compiere operazioni finanziarie unicamente al fine di realizzare l'oggetto sociale, con esclusione delle attività per legge riservate”.

*

5.2. ORGANIZZAZIONE INTERNA DELLA SOCIETÀ

L'organizzazione interna della Società, ad oggi, risulta così strutturata.

❖ Assemblea

I soci concorrono in maniera effettiva alla gestione della *Bandini – Casamenti S.r.l.*, mediante la partecipazione alle assemblee, come previsto dall'art. 13 dello Statuto.

In particolare, ai sensi dell'art. 12, sono in ogni caso riservate alla competenza dei soci: 1) l'approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili; 2) la nomina degli amministratori; 3) la nomina, nei casi previsti dalla legge, dell'organo di controllo o del revisore; 4) le modificazioni dell'atto costitutivo ai sensi dell'art. 2480 c.c.; 5) la decisione di compiere operazioni che comportano una sostanziale modificazione dell'oggetto sociale determinato nell'art. 3) dello statuto o una rilevante modificazione dei diritti dei soci.

❖ Consiglio di Amministrazione e Amministratori delegati

L'art. 14 dello Statuto della Società dispone che: *“L'Organo Amministrativo è investito di tutti i poteri di gestione ordinaria e straordinaria della società per l'attuazione dell'oggetto sociale, salvo la competenza attribuita alla decisione dei soci ai sensi di legge.[...]”* e che *“La società potrà essere amministrata, alternativamente, a seconda di quanto stabilito dai soci in occasione della nomina: a) da un amministratore unico; b) da un Consiglio di Amministrazione composto da più membri, da un minimo di due ad un massimo di nove membri, secondo il numero esatto che verrà determinato dai soci in occasione della nomina”*.

In ragione delle suddette disposizioni statutarie, ad oggi l'organo amministrativo della Società costituito dal Consiglio di Amministrazione, è composto da 5 amministratori.

Al riguardo, l'art. 15 dello Statuto della Società, rubricato *“Consiglio di Amministrazione”* prevede che *“qualora siano nominati più amministratori, gli stessi nomineranno fra loro il Presidente del Consiglio di Amministrazione, ed eventualmente un Vicepresidente, se non vi ha provveduto la decisione dei soci. (...) Nei limiti di legge, il Consiglio di Amministrazione potrà delegare le proprie attribuzioni, in tutto o in parte, a uno o più dei propri membri o ad un comitato esecutivo composto da alcuni dei suoi componenti, determinandone il contenuto, i limiti e le eventuali modalità di esercizio della delega. Non possono essere delegate funzioni non delegabili per legge, per statuto ovvero per atto costitutivo.”*

In conformità a tale ultimo disposto, il Consiglio di Amministrazione ha conferito al suo interno apposte deleghe gestorie (al Presidente, al Vicepresidente e ad un Consigliere).

❖ **Organo di Controllo**

In conformità a quanto disposto dall'art. 18 del proprio Statuto, sono stati individuati il Collegio Sindacale e la Società di revisione.

❖ **Funzioni aziendali**

A livello di funzioni aziendali, invece, la diversificazione delle competenze è espletata tramite la presenza in azienda di Responsabili che sono distinti in ragione delle diverse aree operative (Amministrazione e controllo, Risorse umane, Commerciale, Operazioni etc.).

Per l'individuazione specifica delle figure aziendali si rimanda all'Organigramma della Società, nonché alla documentazione aziendale interna tempo per tempo vigente (*policies*, regolamenti, procedure etc.).