

Modello 231

Parte Generale

Boero Bartolomeo S.p.a.

GRUPPO BOERO
DAL 1831

Modello 231 0
Parte Generale 0
1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE SOCIETÀ 3
1.1. Il Decreto 231 3
1.2. Le fattispecie di reato che comportano la responsabilità 231 3
1.3. L'interesse o il vantaggio 4
1.4. I reati commessi all'estero 5
1.5. Le sanzioni 5
1.6. Le misure cautelari 6
1.7. Le vicende modificative dell'ente 6
1.8. Esimente della responsabilità amministrativa 6
1.9. Sindacato di idoneità 7
2. IL SISTEMA DI GOVERNANCE di Boero Bartolomeo S.p.a. 7
2.1. *Company Profile* 7
2.2. Assetto istituzionale 8
2.3. Strumenti di *governance*, organizzativi e di controllo 9
2.4. Gestione delle risorse finanziarie 10
2.5. Attività in outsourcing | prestazioni da parte di terze parti 10
2.6. I sistemi di gestione e le certificazioni 10
2.7. Il sistema di deleghe e poteri 11
2.8. Il sistema di controllo interno 11
3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO di Boero Bartolomeo S.p.a. 12
3.1. Obiettivi 12
3.2. Descrizione del Modello organizzativo 12
3.3. Destinatari 13
3.4. La realizzazione del Modello 14
3.4.1. Requisiti individuati nel Decreto 231 14
Approccio metodologico 14
3.4.2. 14
3.5. Rapporto tra Modello organizzativo e Codice etico 15
3.6. Società controllate 15
3.7. Rappresentanza in giudizio e la nomina del difensore 15
4. IL SISTEMA DISCIPLINARE 16
4.1. Principi di riferimento 16
4.2. Determinazione delle sanzioni 17
4.3. Sanzioni nei confronti dei dipendenti 18
4.4. Sanzioni nei confronti dei dipendenti con qualifica di dirigente 18
4.5. Misure nei confronti dei consiglieri di amministrazione e dei sindaci 19
4.6. Misure nei confronti di collaboratori esterni, consulenti, *partner* commerciali, fornitori 20
4.7. Sanzioni in caso di violazione della Normativa Applicabile sul *Whistleblowing* 20
5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA 20
5.1. Nomina e revoca 20

5.2. Requisiti 22
5.2.1. Professionalità 22
5.2.2. Autonomia e indipendenza 22
5.2.3. Budget 22
5.2.4. Continuità di azione 23
5.3. L'ODV di Boero Bartolomeo S.p.a. 23
5.3.1. Funzioni e poteri 23
5.3.2. Reporting nei confronti degli organi societari 25
5.3.3. Flussi informativi 26
5.3.3.1. Flussi informativi "ad evento" 26
5.3.3.2. Flussi informativi su base periodica 27
5.4. Whistleblowing 27
6. DIFFUSIONE DEL MODELLO 28
6.1. Divulgazione 28
6.2. Formazione 28
7. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 29
7.1. Adozione 29
7.2. Aggiornamento 29
7.3. Reperibilità del Modello 30

1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE SOCIETÀ

1.1. Il Decreto 231

Il Decreto Legislativo 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'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*" (di seguito anche "**Decreto**" o "**Decreto 231**") – sulla scia di una serie di Convenzioni internazionali[1] - ha introdotto la disciplina della responsabilità amministrativa[2] delle persone giuridiche conseguente alla commissione (o tentata commissione) di specifici reati o illeciti amministrativi. Secondo tale disciplina gli enti possono essere ritenuti responsabili e conseguentemente sanzionati, in relazione a taluni reati o illeciti amministrativi commessi (o tentati) nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso:

- da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi (ad esempio, amministratori, direttori generali, dirigenti, c.d. "apicali");
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (ad esempio, dipendenti e, in talune circostanze, soggetti esterni[3]).

Le sanzioni possono essere di natura pecuniaria e/o interdittiva ed arrivare fino alla interdizione dell'esercizio dell'attività.
La responsabilità dell'ente può essere esclusa e/o limitata qualora l'ente stesso riesca a dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione o tentata commissione del reato, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei reati della specie di quello verificatosi.

1.2. Le fattispecie di reato che comportano la responsabilità 231

Le categorie di reato che possono comportare la responsabilità amministrativa degli enti sono indicate nei seguenti articoli del Decreto 231 e nella L. 146/2006[4]:

CATEGORIE DI REATI	RIFERIMENTO NORMATIVO
Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture	Art. 24 Decreto 231
Delitti informatici e trattamento illecito di dati	Art. 24-bis Decreto 231
Delitti di criminalità organizzata	Art. 24-ter Decreto 231

1 Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.
2 Tale responsabilità, pur definita come "amministrativa", ha forti analogie con la responsabilità penale sia per la circostanza che il suo accertamento avviene nell'ambito del processo penale, sia in quanto essa è autonoma rispetto a quella della persona fisica che ha commesso il reato e si aggiunge a quest'ultima; infatti **l'ente potrà essere dichiarato responsabile anche se la persona fisica che ha commesso il reato non è imputabile ovvero non è stata individuata** oppure se il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia. Le sanzioni amministrative applicabili all'ente consistono in sanzioni di natura pecuniaria, interdittiva, nella confisca ovvero nella pubblicazione della sentenza.
3 Appartengono a questa categoria i lavoratori dipendenti e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali. Tra i soggetti esterni interessati vi sono i **collaboratori, i promotori, gli agenti e i consulenti**, che su mandato dell'ente o in forza compiono attività in suo nome. Rilevanti sono, infine, anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale dell'ente, sempre nel caso in cui questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse dell'ente stesso.
4 Costituiscono altresì presupposto per la responsabilità degli enti ai sensi del Decreto 231 i reati di cui all'art. 12 L. 9/2013 (per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva).

Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione	Art. 25 Decreto 231
Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	Art. 25-bis Decreto 231
Delitti contro l'industria e il commercio	Art. 25-bis.1 Decreto 231
Reati societari, corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati	Art. 25-ter Decreto 231
Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali	Art. 25-quater Decreto 231
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 25-quater.1 Decreto 231
Delitti contro la personalità individuale	Art. 25-quinquies Decreto 231
Reati di abuso di mercato e altre fattispecie in materia di abusi di mercato	Art. 25-sexies Decreto 231
Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Art. 25-septies Decreto 231
Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e auto-riciclaggio	Art. 25-octies Decreto 231
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	Art. 25-octies.1 Decreto 231
Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea	Art. 25-octies.2 Decreto 231
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Art. 25-novies Decreto 231
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 25-decies Decreto 231
Reati ambientali	Art. 25-undecies Decreto 231
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Art. 25-duodecies Decreto 231
Razzismo e xenofobia	Art. 25-terdecies Decreto 231
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	Art. 25-quaterdecies Decreto 231
Reati Tributari	Art. 25-quinquiesdecies Decreto 231
Contrabbando	Art. 25-sexiesdecies Decreto 231
Delitti contro il patrimonio culturale	Art. 25-septiesdecies Decreto 231
Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	Art. 25-duodevicies Decreto 231
Reati contro gli animali	Art. 25-undevicies Decreto 231
Reati transnazionali	L. n. 146/2006

1.3. L'interesse o il vantaggio

La responsabilità ai sensi del Decreto 231 si fonda sulla circostanza che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente. In tal senso:

- L'INTERESSE è da valutarsi ex ante e risulta idoneo a coprire tutte le condotte che hanno quale obiettivo quello di far ottenere alla società un profitto, non necessariamente economico, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;

- IL VANTAGGIO è da considerarsi ex post e rende imputabili all'ente tutti quegli illeciti che, sebbene determinati da motivazioni personali dell'autore, ritornano comunque a beneficio dell'ente stesso, comportando un risultato positivo, economico o di altra natura.

In caso di reati colposi – ad esempio in materia di sicurezza sul lavoro o di taluni reati ambientali – l'interesse o il vantaggio potrebbe ravvisarsi nel risparmio di costi per la sicurezza o per l'ambiente ovvero nel potenziamento della velocità di esecuzione delle prestazioni o nell'incremento della produttività, sacrificando l'adozione di presidi antinfortunistici.

La responsabilità dell'ente sussiste, quindi, non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse dell'ente. Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, ad esempio, sono casi che coinvolgono gli interessi dell'ente senza apportargli però un immediato vantaggio economico.

È importante inoltre evidenziare che, qualora il reato sia commesso da soggetti qualificati di un ente appartenente ad un gruppo, il concetto di interesse può essere esteso in senso sfavorevole alla società controllante: l'illecito commesso dalla controllata possa essere addebitato anche alla controllante, purché la persona fisica che ha commesso il reato – anche a titolo di concorso – appartenga anche funzionalmente alla stessa.

Analogamente, la responsabilità 231 potrebbe configurarsi anche a carico di una consociata, qualora tale società svolga prestazioni di servizi a favore di un'altra società del gruppo, a condizione che sussistano gli elementi sopra descritti.

1.4. I reati commessi all'estero

Gli enti che hanno la sede principale in Italia rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché:

- nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- ricorrano i casi e le ulteriori condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice penale affinché il cittadino e lo straniero possano essere puniti secondo la legge italiana per i reati commessi in territorio estero;
- ove la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, detta richiesta deve essere stata formulata anche nei confronti dell'ente.

1.5. Le sanzioni

Le sanzioni previste a carico degli enti a seguito della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati sono:

- di natura **PECUNIARIA**, applicata per quote[5] oppure in base al fatturato globale[6] dell'ente
- di natura **INTERDITTIVA,** in aggiunta alla sanzione pecuniaria:[7]

5 La sanzione pecuniaria irrogata va parametrata alle condizioni economiche e patrimoniali della società ed è calcolata per "quote". Ognuna quota va da un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00. La sanzione può arrivare fino a mille quote ovvero fino a € 1.549.370,69.

6 Cfr. Art. 10, comma 3-bis del D. Lgs. 231/2001, introdotto da D. L. 211 del 30 dicembre 2025: "*Nei casi previsti dalla legge, la sanzione pecuniaria è determinata in relazione alla specifica percentuale, indicata per ciascun illecito, del fatturato globale totale dell'ente relativo all'esercizio finanziario precedente quello in cui è stato commesso il reato o, se inferiore, all'esercizio finanziario precedente l'applicazione della sanzione pecuniaria. Quando* ***non*** *è possibile accertate il fatturato globale totale dell'ente, la sanzione pecuniaria è applicata nell'importo determinato in relazione a ciascun illecito*".

7 Le sanzioni interdittive si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per cui l'ente viene condannato e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni: i) l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative; ii) in caso di reiterazione degli illeciti. Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia da tre mesi a due anni, ed hanno ad oggetto la specifica attività dell'ente cui si riferisce l'illecito.

- 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 o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

- **CONFISCA** del prezzo e/o del profitto del reato, anche per equivalente[8];
- **PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA.**

1.6. Le misure cautelari

In caso di gravi indizi sulla sussistenza della responsabilità dell'ente per uno dei reati di cui al Decreto 231, possono essere applicate, in via cautelare, durante le indagini:

- le misure interdittive di cui al paragrafo precedente;
- il sequestro preventivo del prezzo e/o del profitto del reato, anche per equivalente.

1.7. Le vicende modificative dell'ente

Il Decreto 231 disciplina il regime della responsabilità dell'ente in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda[9].

1.8. Esimente della responsabilità amministrativa

Il Decreto 231 prevede forme di esonero della responsabilità amministrativa dell'ente.
Ove il reato venga commesso da soggetti c.d. "apicali"[10], l'ente non risponde se prova che:

8 Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente. Il profitto del reato è stato definito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione (v. Cass. Pen., S.U., 27 marzo 2008, n. 26654) come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'ente; le Sezioni Unite hanno inoltre specificato che da tale definizione deve escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'ente (tranne che nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'ente).

9 In caso di **trasformazione** della società (art. 28, Decreto 231) resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. La nuova società (o comunque persona giuridica) sarà quindi destinataria delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.
In caso di **fusione**, l'ente (art. 29, Decreto 231) risultante dalla fusione stessa, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato alla fusione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.
Nel caso di **scissione** (art. 30, Decreto 231), resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla scissione.
In caso di **cessione** (art. 33, Decreto 231) o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

10 Per "**apicali**" si intendono le persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi (ad esempio, amministratori, direttori generali, dirigenti).

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

Ove il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti "apicali" di cui sopra, l'ente è responsabile qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Tale inosservanza è tuttavia esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

1.9. Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità della Società, attribuito al giudice penale, avviene mediante: i) la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della Società; e ii) il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al Decreto 231 è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma". Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente ex ante per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato. In altre parole, va giudicato "idoneo a prevenire i reati" il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da escludere o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

2. IL SISTEMA DI GOVERNANCE di Boero Bartolomeo S.p.a.

2.1. *Company Profile*

Boero Bartolomeo S.p.A. www.gruppoboero.it (di seguito anche "**Società**" o "**BOERO**") è una azienda Italiana fondata nel 1831, attiva nel settore dei prodotti vernicianti per edilizia, *yachting* e navale.

La Società è sottoposta all'attività di direzione e coordinamento di CIN -CORPORAÇAO INDUSTRIAL DO NORTE S.A. (www.cin.com), società *leader* nel mercato iberico delle pitture e vernici, nata nel 1917 in Portogallo.

All'interno del Gruppo CIN, Boero Bartolomeo S.p.A. è la sub-holding industriale italiana ed è impegnata principalmente nella produzione e commercializzazione di smalti, colori, vernici, prodotti vernicianti in genere, di sistemi tintometrici e loro accessori.

La sede legale, amministrativa e commerciale della Società si trova a Genova, in Via Macaggi 19.

Il sito Produttivo "FEDERICO MARIO BOERO" è nato all'interno dell'area industriale di Rivalta Scrivia nel 2009. Lo stabilimento, conforme alla direttiva Seveso III[11], si suddivide in due principali reparti per produzioni all'acqua e a solvente e adotta tecnologie ad altissime prestazioni per garantire elevati *standard* qualitativi.

Il Centro di ricerca e sviluppo "RICCARDO CAVALLERONI", anch'esso sito in Rivalta Scrivia (AL), opera anche attraverso collaborazioni ad ampio raggio che includono università, centri di ricerca nazionali e internazionali e i principali fornitori di materie prime.

Il Polo logistico di Tortona (AL) si trova in prossimità i importanti snodi ferroviari ed autostradali.

Boero Bartolomeo S.p.A. opera con i marchi "Boero", "Boero fai da te", "Attiva", "Rover" e "Brignola" nel settore edilizia e con e i marchi "Boero YachtCoatings" e "Veneziani Yachting" nel settore *yachting* (quest'ultimo in licenza d'uso).

La controllate sono: Boero Colori *Spain* S.L., Boero *Coatings Turkey Boya Ticaret* A.S. e Boero Colori *France* S.a.r.l. attiva nella commercializzazione di prodotti per il settore *Yachting* e Proficolor S.r.l.

2.2. Assetto istituzionale

Secondo lo statuto sociale, BOERO è organizzata con il modello di amministrazione e controllo organizzativo tradizionale, con l'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

L'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI è competente a decidere sulle materie alla stessa riservate dalla legge e dallo Statuto della Società.

Il CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE è investito, ai sensi dell'art. 21 dello Statuto, dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società nell'ambito dell'oggetto sociale, eccettuati soltanto gli atti che per legge sono tassativamente riservati all'Assemblea.

Il COLLEGIO SINDACALE vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dal Società e sul suo concreto funzionamento.

BOERO ha affidato l'incarico di controllo in materia di contabilità e bilancio ad una SOCIETÀ DI REVISIONE indipendente (PwC Italia).

È stato nominato un ORGANISMO DI VIGILANZA, ai sensi del Decreto 231, cui spetta il compito di vigilare sull'osservanza del Modello e verificarne l'adeguatezza al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto 231 (cfr. *infra*, funzioni e poteri).

11 D. Lgs. 26 giugno 2015, n. 105 – Attuazione della direttiva 2012/18/UE relativa al controllo del pericolo di incidenti rilevanti connessi con sostanze pericolose.

2.3. Strumenti di *governance*, organizzativi e di controllo

Gli strumenti di governo dell'organizzazione e di controllo che garantiscono il funzionamento della Società possono essere così riassunti:

- lo STATUTO contempla diverse previsioni relative al governo della Società ed al corretto svolgimento delle sue funzioni, in conformità a quanto previsto dalla legge;

- il SISTEMA ORGANIZZATIVO definisce l'organizzazione aziendale in termini di struttura, ruoli, responsabilità, schema di poteri autorizzativi e di firma, controlli di linea, livelli di dipendenza gerarchica e descrizione delle responsabilità di ciascun dipendente, attraverso la predisposizione di organigrammi aziendali, *job description* nonché l'emanazione di deleghe di funzioni e disposizioni organizzative e di servizio;

  Il **Responsabile di funzione** (i) è formalmente riconosciuto dal sistema organizzativo aziendale; (ii) è in grado di sovrintendere a tutte le fasi principali della funzione interessata, coordinando e attivando i diversi soggetti appartenenti alle unità organizzative che vi partecipano; (iii) garantisce che le attività sensibili e/o a rischio reato afferenti alla propria funzione siano svolte in conformità alle disposizioni interne, al Modello e alla normativa applicabile (iv) assicura una reportistica puntuale ed esaustiva nei confronti dell'Organismo di vigilanza (cfr. infra, § 5.3.3); (v) segnala o promuove la segnalazione di violazioni in conformità alle procedure applicabili sul *whistleblowing* (cfr. infra, capitolo 5.4).

- il CONTROLLO DI GESTIONE viene attuato attraverso le fasi di elaborazione del *budget* annuale, di analisi dei consuntivi periodici e di elaborazione delle previsioni della Società al fine di consentire l'elaborazione e la trasmissione delle informazioni e la tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità attraverso un adeguato e tempestivo sistema di flussi informativi e di *reporting*;

- le PROCEDURE OPERATIVE E/O I PROTOCOLLI regolano le modalità di svolgimento dei processi aziendali, prevedendo anche i controlli da effettuare per garantire la correttezza, la trasparenza e la tracciabilità delle attività aziendali e si uniformano ai seguenti principi:

  - SEGREGAZIONE DEI COMPITI: deve essere garantita la separazione delle responsabilità tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza la transazione / l'operazione;
  - REGOLAMENTAZIONE: devono esistere regole formali o prassi consolidate idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività aziendali;
  - POTERI AUTORIZZATIVI E DI FIRMA: devono esistere regole per l'esercizio dei poteri di firma e dei poteri autorizzativi interni, coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate;
  - TRACCIABILITÀ: per ogni operazione è conservata agli atti documentazione di supporto che consenta la ricostruzione delle fonti, degli elementi informativi e dei controlli effettuati a supporto della formazione e attuazione delle decisioni della Società, nonché delle modalità di gestione delle risorse finanziarie;

- IL PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE intende comunicare a tutti i portatori d'interesse le regole e le disposizioni previste dal Modello, al fine di conseguire la loro più ampia conoscenza e condivisione e promuovere l'osservanza di tutte le previsioni ivi contenute;

- il SISTEMA INFORMATIVO prevede adeguate misure di sicurezza per la salvaguardia del patrimonio documentale ed informativo aziendale al fine di prevenire i rischi di perdita o alterazione dei dati o dei documenti aziendali nonché eventuali accessi indesiderati agli stessi;

- i contratti INTERCOMPANY regolano formalmente le prestazioni di servizi fra le società controllate, collegate e controllanti, assicurano la trasparenza sull'oggetto delle prestazioni erogate e dei relativi corrispettivi e sono documentati in maniera idonea a garantire la veridicità, congruenza e completezza della documentazione e/o delle informazioni fornite ai fini dello svolgimento delle prestazioni richieste;

- IL SISTEMA SANZIONATORIO stabilisce le sanzioni disciplinari e le relative modalità applicative da comminare ai Destinatari responsabili della violazione delle norme contenute nel Modello e/o nel Codice Etico;

- Il SISTEMA PER LA SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI favorisce l'individuazione, emersione e gestione di eventuali situazione di rischio o irregolarità o situazioni pregiudizievoli per la Società e/o la collettività.

2.4. Gestione delle risorse finanziarie

La Società, ad integrazione di quanto precede, utilizza un sistema informativo integrato (ERP) e adotta specifici protocolli contenenti i principi ed i comportamenti da seguire nell'ambito della gestione delle risorse finanziarie - come meglio definiti nella Parte Speciale - in ottemperanza alle previsioni dell'articolo 6, lettera c) del Decreto 231 sulla individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati.

2.5. Attività in outsourcing | prestazioni da parte di terze parti

Le prestazioni di beni, lavori o servizi da parte di terzi che incidono sulla gestione delle attività "sensibili" e/o a rischio reato devono essere formalizzate con apposito contratto o lettera di incarico che preveda, in capo alla controparte: (i) l'obbligo di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate alla Società in forza di obblighi di legge; (ii) l'impegno a rispettare, durante la vigenza del contratto, i principi di etica, legalità e integrità previsti dal Codice Etico, nonché, per le entità italiane, la normativa di cui al Decreto 231; tale clausola è modulata in base alla natura, importo, oggetto del contratto e Paese della controparte (*risk based approach*).

2.6. I sistemi di gestione e le certificazioni

BOERO è impegnata nel mantenere attivo un sistema di gestione integrato, in accordo alle norme ISO 9001 (gestione della qualità), ISO 14001 (gestione ambientale) e ISO 45001 (gestione della salute e sicurezza sul lavoro, certificato da Enti terzi.

La Società è altresì impegnata a garantire un continuo e rigoroso controllo in ogni fase del ciclo produttivo, dalla selezione delle materie prime che rispondono al Regolamento europeo REACH, alla produzione, allo stoccaggio, alla spedizione dei prodotti finiti ed all'assistenza tecnica.

Alcuni prodotti della linea edilizia sono certificati Ecolabel UE, marchio di qualità ecologica dell'Unione Europea che contraddistingue prodotti e servizi che pur garantendo elevati standard prestazionali, sono caratterizzati da un ridotto impatto ambientale durante l'intero ciclo di vita.

Un'ampia gamma di pitture e smalti della linea edilizia sono certificati AIQ, classificazione per prodotti destinati agli interni con una classe di emissione di sostanze attribuita dopo severi testi definiti dalla norma ISO 16001.

I *brand* Boero e Attiva hanno ottenuto la dichiarazione EPD® (*Environmental Product Declaration*), i.e. uno schema di certificazione volontaria, sviluppato in applicazione della ISO 14025 (etichettature ambientali di Tipo III) per le gamme di idropitture, smalti e rivestimenti per esterni.

BOERO inoltre ottempera ai requisiti della NIS2 in materia di cybersicurezza.

2.7. Il sistema di deleghe e poteri

È operativo un sistema di deleghe e poteri di firma verso l'esterno, coerente con le responsabilità assegnate a ciascun consigliere di amministrazione, procuratore o dipendente. Tale sistema:

- è formalizzato in conformità alle disposizioni di legge applicabili;
- indica con chiarezza i soggetti delegati, le competenze richieste ai destinatari della delega e i poteri rispettivamente assegnati;
- prevede limitazioni delle deleghe e dei poteri di spesa conferiti, anche attraverso un sistema di firme congiunte;
- prevede misure dirette a consentire un controllo sull'esercizio dei poteri delegati;
- prevede l'applicazione di sanzioni in caso di violazioni dei poteri delegati;
- è coerente con il principio di segregazione dei poteri;
- è coerente con i regolamenti aziendali e con le altre disposizioni interne applicati dalla Società;

Con specifico riguardo alla salute e sicurezza sul lavoro e all'ambiente, è stato individuato e formalmente designato il Datore di lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2008, munito dei più ampi poteri decisionali e di spesa (per i dettagli si rinvia alla Parte Speciale, sezione F, "*Reati in materia di sicurezza sul lavoro*"), responsabile altresì di assicurare il rispetto degli adempimenti ambientali ex D. Lgs. 152/2006 e della Direttiva SEVESO III ex D. Lgs. 105/2015 (per i dettagli si rinvia alla Parte Speciale, sezione H, "*Reati ambientali*").

2.8. Il sistema di controllo interno

Il sistema di controllo interno è un insieme di regole, procedure e strutture organizzative avente l'obiettivo di monitorare il rispetto delle strategie ed il conseguimento delle seguenti finalità:

- efficacia ed efficienza dei processi e operazioni aziendali (amministrativi, commerciali, etc.);
- qualità e affidabilità dell'informazione economica e finanziaria;
- rispetto di leggi e regolamenti, delle norme e delle procedure aziendali;
- salvaguardia del valore delle attività aziendali e del patrimonio sociale e protezione dalle perdite.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile del Sistema di Controllo Interno e ne cura l'attuazione ed il funzionamento.

3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO di Boero Bartolomeo S.p.a.

3.1. Obiettivi

Il Consiglio di Amministrazione, al fine di assicurare condizioni di correttezza, efficienza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine e delle aspettative di tutti i portatori di interesse (c.d. *stakeholders*), ha provveduto - dopo aver verificato la rispondenza dei principi comportamentali, della struttura organizzativa e delle procedure già adottate con le finalità previste dal Decreto 231 – ad adottare ed attuare un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito "**Modello**" o **"Modello organizzativo" o "Modello 231"**) e nominare un Organismo di Vigilanza ai sensi del Decreto 231, deputato a vigilare sull'osservanza, il funzionamento e l'aggiornamento del Modello. Consapevole della necessità di mantenere aggiornato il Modello affinché risulti idoneo alla prevenzione della commissione dei reati presupposto previsti, la Società ha approvato periodiche revisioni dello stesso[12].

L'adozione del Modello costituisce un valido strumento di sensibilizzazione e guida dell'operato di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché seguano, nell'espletamento della propria attività, comportamenti corretti e rispettosi della legge e delle regole aziendali.
I principi del Modello intendono inoltre:

- fornire un'adeguata **informazione** ai Destinatari (§ 3.3) in merito alle attività che comportano il rischio di commissione di reati;
- diffondere una **cultura d'impresa** che sia basata sulla legalità: la Società condanna ogni comportamento non conforme alla legge, alle disposizioni interne e in particolare al proprio Modello;
- diffondere la **cultura del *risk management* e del controllo**;
- attuare un'efficace ed efficiente **organizzazione** dell'attività di impresa, ponendo l'accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- attuare tutte le **misure necessarie** per ridurre il più possibile e in breve tempo il rischio di commissione di reati.

Il Modello 231, pur ispirato alla prospettiva di prevenzione dei reati, contribuisce altresì a valorizzare gli strumenti di *compliance* aziendali in ambito *Environment*, *Social* and *Governance* (**ESG**), attesa la convergenza tra alcuni dei *Sustainable Development Goals* (**SDGs**) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e gli interessi generali tutelati dal Decreto 231.



3.2. Descrizione del Modello organizzativo

Il Modello di BOERO BARTOLOMEO si compone di:

- CODICE ETICO che definisce l'insieme dei valori, dei principi di condotta e delle linee generali di comportamento che devono ispirare il pensiero strategico e la conduzione di tutte le attività aziendali; sul rapporto tra Modello 231 e Codice etico si veda *infra*, § 3.5.

12 Altresì consapevole della necessità di mantenere aggiornato il Modello affinché risulti idoneo alla prevenzione della commissione dei reati presupposto previsti, la Società ha approvato, nel corso degli anni, e approva periodicamente, le necessarie revisioni del Modello 231.

- PARTE GENERALE, contenente i principi del Decreto 231, l'approccio metodologico, la funzione del Modello, i meccanismi di *governance* della Società e i principi di controllo generali, le funzioni e i poteri dell'Organismo di Vigilanza, il sistema di *reporting*, il sistema disciplinare e il sistema di segnalazione degli illeciti;

- PARTE SPECIALE, divisa in più **SEZIONI** "dedicate" e finalizzate al presidio delle attività a rischio (fattispecie di reato rilevanti; specifiche attività aziendali che risultano essere sensibili e/o "a rischio"; regole generali di comportamento e principi procedurali specifici (protocolli); la stessa è corredata dal documento ELENCO REATI, dove vengono riportati i reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del Decreto 231;

- STRUMENTI DI ATTUAZIONE DEL MODELLO, i.e.:
  - procedure del sistema integrato di gestione della qualità, dell'ambiente e della salute e sicurezza in accordo alle norme ISO 9001, 14001 e 45001
  - procedure in accordo alla *Chemical Legislation managed by ECHA* (**REACH**, **CLP**, **BPR** e **PIC**)[13]
  - procedure di *reporting* finanziario (ex L. 262/2005)
  - le procedure e le istruzioni aziendali in ottemperanza al Regolamento UE 2016/679 sul trattamento dei dati personali (**GDPR**)
  - tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative aziendali, quali ad esempio: statuto, deleghe e poteri, organigrammi, *job description*, disposizioni organizzative, *policies* CIN, etc., nonché i principi generali di comportamento ed i protocolli di prevenzione indicati nelle singole sezioni della Parte Speciale del presente Modello;
  - le procedure per segnalare le violazioni (*whistleblowing*).

3.3. Destinatari

Le disposizioni del Modello 231 e, in particolare, della presente **PARTE GENERALE** sono vincolanti per (di seguito i "**Destinatari**"):

- i componenti degli organi sociali, gli amministratori e i dirigenti della Società;
- i dipendenti e i soggetti a qualunque titolo sottoposti alla direzione o vigilanza del *management* aziendale della Società;
- coloro che, sebbene abbiano un rapporto contrattuale con altra/e società controllanti, collegate o controllate, nella sostanza operano in maniera rilevante o continuativa in nome o per conto o nell'interesse della Società.

In forza di apposite clausole contrattuali, possono essere Destinatari anche i seguenti soggetti:

- collaboratori, consulenti e soggetti che operano per conto o in nome o nell'interesse della Società;
- fornitori, agenti, distributori e *partner* commerciali (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di *joint-venture*) che operano in maniera rilevante o continuativa per conto o in nome o nell'interesse della Società.

13 *Registration Evaluation Authorization* (**REACH**), *Classification Labelling Packaging* (**CLP**); *Biocides Active substances and biocidal products* (**BPR**), *Prior Informed Consent – Import/export of certain hazardous chemicals* (**PIC**).

3.4. La realizzazione del Modello

Il Modello è un sistema strutturato ed organico di principi, norme interne, procedure operative e attività di controllo finalizzato ad un diligente e trasparente svolgimento delle attività della Società, al fine di prevenire la commissione di reati ed illeciti previsti dal Decreto 231.

3.4.1. Requisiti individuati nel Decreto 231

In particolare, ai sensi del Decreto 231, il Modello deve:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- prevedere uno o più canali di segnalazione degli illeciti che garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante, nel rispetto della Direttiva UE 2019/1937[14].

3.4.2. Approccio metodologico

La Società ha definito i principi generali, la struttura e i componenti del proprio Modello organizzativo attenendosi alle previsioni del Decreto 231, ed ispirandosi altresì alla *best practice* e alle Linee guida Confindustria[15]. La predisposizione e i successivi aggiornamenti del Modello si sono articolati attraverso:

- esame del contesto aziendale al fine di definire l'organizzazione e le attività eseguite dalle varie funzioni aziendali, nonché i processi aziendali nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;
- esame degli strumenti di controllo e di prevenzione già esistenti, diretti a regolamentare il governo societario, quali lo statuto, il sistema di deleghe e procure, i contratti, anche infra-gruppo, nonché gli altri documenti organizzativi, procedure, etc.
- interviste con i responsabili di funzione, volte a i) identificare le fattispecie di reato rilevanti ai fini del Decreto 231 ritenute applicabili alle attività della Società; ii) individuare le aree di attività e i processi a "rischio" o strumentali alla commissione dei reati e le potenziali modalità attuative del reato; iii) esaminare le regole interne e i protocolli – formalizzati o meno – in riferimento alle aree individuate come a rischio reato (c.d. *risk self assessment*); e iv) definire *standard* di comportamento e di controllo per le attività che, concordemente con l'Organo dirigente, si è ritenuto opportuno regolamentare;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di reati;

14 Cfr. Decreto 231, art. 6 n. 2-bis. "*I modelli di cui al comma 1, lettera a), 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, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)*".

15 La prima edizione è del 7 marzo 2002, aggiornata per la prima volta nel 2008 e poi nel 2014. La versione marzo 2014 è stata approvata in data 21 Luglio 2014. Nel mese di giugno 2021 è stata emessa una versione aggiornata. Si noti che le Linee Guida non sono obbligatorie e la mancata conformità a punti specifici delle stesse non inficia di per sé la validità del Modello. Le indicazioni di tali Linee Guida - peraltro non obbligatorie ed a carattere necessariamente generale e standardizzato – sono state prese in considerazione, integrate o disattese al fine di predisporre un modello organizzativo efficace alla luce della struttura societaria, del *core business* e della realtà aziendale della Società.

- individuazione del soggetto incaricato di vigilare sulla concreta applicazione del Modello (Organismo di Vigilanza);
- adozione di un Codice etico;
- previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle previsioni del Codice etico e del Modello 231;
- attivazione di un canale per segnalare eventuali violazioni / comportamenti illeciti, idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, nel rispetto delle previsioni del Decreto 231[16] che richiama la Direttiva (UE) 2019/1937 in materia di c.d. *whistleblowing*.

3.5. Rapporto tra Modello organizzativo e Codice etico

Ad integrazione degli strumenti di controllo previsti dal Decreto 231, la Società si è dotata di un Codice etico, espressione di un contesto aziendale ove primario obiettivo è quello di soddisfare, nel migliore dei modi, le necessità e le aspettative degli *stakeholder*.

Il Codice etico ha l'obiettivo, tra l'altro, di favorire e promuovere un elevato *standard* di professionalità e di evitare pratiche comportamentali difformi rispetto agli interessi dell'azienda o devianti rispetto alla legge, nonché contrastanti rispetto ai valori che la Società intende mantenere e promuovere.

Il Codice etico deve essere, quindi, considerato quale fondamento essenziale del Modello 231, poiché insieme costituiscono un corpus sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale ed è elemento essenziale del sistema di controllo; le regole di comportamento in essi contenute si integrano, pur rispondendo i due documenti a una diversa finalità:

→ il Codice etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere una serie di principi di etica aziendale che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
→ Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto 231, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati che possono comportare la responsabilità della Società.

3.6. Società controllate

Boero Bartolomeo S.p.a. promuove l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto 231 da parte delle società controllate. È tuttavia rimessa alla responsabilità degli organi amministrativi delle singole società la valutazione e l'eventuale adozione di un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo e l'istituzione di un proprio organismo di vigilanza, come previsto all'art. 6, comma 1, lettera b, del Decreto 231.

3.7. Rappresentanza in giudizio e la nomina del difensore

L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio legale rappresentante, salvo che questi non sia indagato o imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo addebitato all'ente stesso (art. 39 Decreto 231).

16 Cfr. Nota 13.

La giurisprudenza ha chiarito che "*il legale rappresentante indagato o imputato del reato presupposto non può provvedere, a causa della condizione di incompatibilità in cui versa, alla nomina del difensore dell'ente per il generale e assoluto divieto di rappresentanza posto dall'art. 39 D. Lgs. 231/2001*" (cfr. Cass. Pen., Sez. III, 13.5.2022 n. 35387).

Nella stessa sentenza, la Corte di Cassazione ha altresì specificato che, in applicazione di detto principio, "*il modello organizzativo dell'ente deve prevedere regole cautelari per le possibili situazioni di conflitto di interesse del rappresentante legale indagato per il reato presupposto, valevoli a munire l'ente di un difensore, nominato da soggetto specificamente delegato, che tuteli i suoi interessi*" (cfr. anche Cass. Pen., Sez. II, n. 13003/2024).

In caso il legale rappresentante sia indagato o imputato, il CDA conferisce procura speciale contenente il potere di rappresentare l'ente nell'ambito dello specifico procedimento penale, di nominare il difensore della Società e eventualmente di definire il procedimento mediante riti alternativi ad altro membro del CDA (purché non indagato o imputato), da individuarsi, ove possibile, in base alle competenze specifiche in relazione alla tipologia di illecito amministrativo contestato.

In caso tutti i componenti del CDA siano indagati o imputati, il Presidente del CDA convoca l'Assemblea ovvero agisce nel rispetto delle previsioni della legge e/o dello statuto per assicurare che la Società possa – ove lo ritenga opportuno – costituirsi e difendersi nel procedimento amministrativo ex Decreto 231.

L'ente può nominare un massimo di due difensori; il difensore nominato dal legale rappresentante indagato/imputato (ovvero da altri membri del CDA indagati o imputati) non potrà assistere e rappresentare la Società in relazione all'illecito amministrativo dipendente dal medesimo reato presupposto addebitato al legale rappresentante (ovvero ad altri membri del CDA).

4. IL SISTEMA DISCIPLINARE

4.1. Principi di riferimento

La previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare l'inosservanza delle regole indicate nel Modello (e, quindi, nel Codice etico e negli Strumenti di Attuazione che ne costituiscono parte integrante) è condizione richiesta dal Decreto 231 per garantire l'effettività del Modello stesso[17].

Il sistema disciplinare descritto nel presente Modello (**Sistema Disciplinare 231**) integra - per gli aspetti rilevanti ai fini del Decreto 231 - il più generale sistema sanzionatorio e disciplinare inerente i rapporti tra datore di lavoro e dipendente, così come disciplinato dalla normativa giuslavoristica.
L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, considerato che le regole indicate nel Modello (e, quindi, nel Codice etico e negli Strumenti di Attuazione che ne costituiscono parte integrante) sono di per sé vincolanti per i Destinatari.

Le sanzioni irrogabili ai sensi del Sistema Disciplinare 231 sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore, nella fattispecie dal CCNL Industria Chimica e CCNL "Dirigenti". Sul piano procedurale, si applica l'art. 7 della l. n. 300, 30.05.1970 (Statuto dei lavoratori) per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione; in ottemperanza al principio del contraddittorio, viene assicurato il coinvolgimento del soggetto interessato e la facoltà di addurre giustificazioni a difesa del proprio comportamento.

17 L' articolo 6 comma 2, lettera e), del Decreto 231 prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono "*introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*".

L'esistenza del Sistema Disciplinare 231 viene portato a conoscenza dei Destinatari attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi del Codice Etico nonché delle regole previste dal Modello e dagli Strumenti di Attuazione;
- omissioni dei controlli sulle attività sensibili previste dal Modello;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello e/o dagli Strumenti di Attuazione, nonché dal Codice Etico;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'Organismo di vigilanza;
- l'omessa segnalazione all'Organismo di vigilanza delle violazioni rilevate;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- l'omissione dei controlli prescritti dal Modello e dalle relative procedure in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori;
- l'omissione dei controlli prescritti dal Modello e dalle relative procedure in materia di tutela dell'ambiente;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello e/o dagli Strumenti di Attuazione, nonché dal Codice Etico;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi a quanto previsto dalla normativa applicabile in materia di *whistleblowing*.

Per le sanzioni disciplinari in materia di *whistleblowing* si rinvia alle procedure aziendali.

4.2. Determinazione delle sanzioni

Le sanzioni applicabili a fronte dell'inosservanza delle regole indicate nel Modello, nel Codice etico e negli Strumenti di Attuazione rispettano il principio di GRADUALITÀ e di PROPORZIONALITÀ rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia e dell'entità della sanzione distingue i comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello, del Codice etico e degli Strumenti di Attuazione dai comportamenti che integrano una grave trasgressione dolosa degli stessi, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato e deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare e delle sue possibili conseguenze anche alla luce delle previsioni del Decreto 231 e del presente Modello;
- ruolo in azienda/inquadramento gerarchico-funzionale dell'autore della violazione;
- prevedibilità dell'evento;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- precedenti disciplinari;
- peculiari circostanze in concreto rilevate;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

4.3. Sanzioni nei confronti dei dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole indicate nel Modello (e, quindi, nel Codice etico e negli Strumenti di Attuazione che ne costituiscono parte integrante) costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei dipendenti rientrano in quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL applicabile, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il Sistema Disciplinare 231 di cui al presente Modello fa riferimento alle sanzioni ed alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del CCNL applicabile al fine di ricondurre le eventuali violazioni del Modello (e, quindi, del Codice etico e degli Strumenti di Attuazione che ne costituiscono parte integrante) nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

Per il personale dipendente, in applicazione del CCNL, si prevedono le seguenti sanzioni:

1. Richiamo Verbale
2. Ammonizione Scritta
3. Multa
4. Sospensione
5. Licenziamento

In particolare, in linea con il CCNL:

- si applica il provvedimento del RICHIAMO INFLITTO VERBALMENTE al dipendente che, con lieve negligenza, violi una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, nel Codice etico e negli Strumenti di Attuazione, qualora la violazione si configuri come lieve irregolarità e abbia avuto rilevanza all'esterno della struttura/organizzazione aziendale.

- si applica il provvedimento dell'AMMONIZIONE INFLITTA PER ISCRITTO al dipendente che violi una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, nel Codice etico e negli Strumenti di attuazione nell'ipotesi di violazione di lieve entità ma superiore a quelle sanzionabili con il richiamo verbale e purché non abbiano avuto rilevanza all'esterno della struttura/organizzazione aziendale.

- si applica il provvedimento della MULTA non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione base o della SOSPENSIONE dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro (in accordo con il CCNL applicabile) al dipendente che violi una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, nel Codice etico o negli Strumenti di Attuazione qualora la violazione non sia di lieve entità ovvero sia di lieve entità ma reiterata.

- si applica il provvedimento del LICENZIAMENTO al dipendente che violi una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, nel Codice etico o negli Strumenti di Attuazione qualora la violazione sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

4.4. Sanzioni nei confronti dei dipendenti con qualifica di dirigente

Sebbene la procedura disciplinare ex art 7 della Legge n. 300 del 1970 non sia applicabile ai dirigenti è opportuno prevedere la garanzia procedurale prevista dallo Statuto dei Lavoratori anche a quest'ultimi.

In caso di violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello (e, quindi, nel Codice etico e negli Strumenti di Attuazione che ne costituiscono parte integrante) da parte di un dirigente, la Società adotterà nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti opportuni in funzione del rilievo e della gravità delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra la Società e al dirigente, e in linea con quanto previsto dal CCNL DIRIGENTI e da eventuali ulteriori normative speciali applicabili.

Costituisce illecito disciplinare anche la mancata vigilanza da parte del personale dirigente sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle regole previste dal Modello (e, quindi, nel Codice etico e negli Strumenti di Attuazione che ne costituiscono parte integrante).

In via generale, al personale dirigente possono essere pertanto comminate le seguenti sanzioni:

- RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO e intimazione a conformarsi alle disposizioni del Modello, del Codice Etico e degli Strumenti di Attuazione, in caso di violazione non grave;
- in caso di accertamento di determinate violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e/o della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, SOSPENSIONE a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa e dalla retribuzione fino a un massimo di dieci giorni;
- anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario, della posizione di garanzia e vigilanza sul rispetto delle regole stabilite nel Modello che caratterizza il rapporto tra la Società ed il dirigente, in conformità a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e dal CCNL Dirigenti, si procederà, nei casi di massima gravità, con il LICENZIAMENTO con preavviso o con il licenziamento per giusta causa.

Resta salvo il diritto al risarcimento per eventuali danni cagionati alla Società da parte del dirigente.

4.5. Misure nei confronti dei consiglieri di amministrazione e dei sindaci

In caso di violazione delle previsioni del Modello (e, quindi, del Codice etico e degli Strumenti di Attuazione che ne costituiscono parte integrante) da parte di uno o più consiglieri di amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione, affinché provveda ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale. Il Consiglio di Amministrazione può procedere direttamente, in base alla entità e gravità della violazione commessa, all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto ovvero della revoca anche parziale dei poteri delegati e delle procure conferite.
In caso invece di presunte violazioni da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa direttamente e per iscritto il socio.
In caso di violazione del Modello (e, quindi, del Codice etico e degli Strumenti di Attuazione che ne costituiscono parte integrante), da parte di uno o più consiglieri di amministrazione, diretta inequivocabilmente a commettere un reato di cui al Decreto 231 o ad istigare o agevolare altri alla commissione, l'Assemblea, su proposta del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, adotterà le misure sanzionatorie più opportune.

In caso di violazione delle previsioni del Modello (e, quindi, del Codice etico e degli Strumenti di Attuazione che ne costituiscono parte integrante) da parte di un componente del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione, mediante relazione scritta. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, convoca l'Assemblea inoltrando preventivamente ai soci la relazione dell'Organismo di Vigilanza. L'adozione del provvedimento conseguente la predetta violazione spetta comunque all'Assemblea.

4.6. Misure nei confronti di collaboratori esterni, consulenti, *partner* commerciali, fornitori

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni, consulenti, *partner* commerciali e fornitori in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello o dal Codice etico e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto 231 o l'esposizione della Società al rischio di sanzioni previste dal Decreto 231, 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.

Per quanto riguarda le misure nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, si rinvia alle previsioni del § 5.1 (infra).

4.7. Sanzioni in caso di violazione della Normativa Applicabile sul *Whistleblowing*

Si rinvia al § 5.4 (*Whistleblowing*), *infra*.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'articolo 6 del Decreto 231 stabilisce che "*il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento*" deve essere affidato "*ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*"[18].

5.1. Nomina e revoca

L'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "**OdV**") è una funzione di *staff* al Consiglio di Amministrazione ed è da questo nominato con delibera. La nomina deve esplicitare i criteri adottati in sede di individuazione, strutturazione e tipologia dell'organo o della funzione investita del ruolo di OdV, nonché delle ragioni che hanno indotto a compiere quella scelta ed a designare i singoli componenti dell'Organismo di Vigilanza che devono rivestire personalmente i requisiti di onorabilità, professionalità e moralità. Il Consiglio di Amministrazione nomina nella predetta delibera anche il Presidente dell'Organismo.

La nomina deve prevedere la durata dell'incarico, che è a tempo determinato ed è di durata triennale, eventualmente rinnovabile. L'ODV continua a svolgere ad interim le proprie funzioni (in regime di c.d. prorogatio) fino a nuova nomina dei componenti dell'Organismo stesso.

Sono cause di ineleggibilità o decadenza:

- essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie della Società;

18 È opportuno precisare sin da ora che il massimo vertice societario (i.e. il Consiglio di Amministrazione), pur con l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza, mantiene invariate tutte le attribuzioni e le responsabilità previste dal Codice Civile, alle quali si aggiunge quella relativa all'adozione ed all'efficacia del Modello organizzativo, nonché all'istituzione dell'Organismo stesso.

- essere stretto familiare di amministratori della Società o di soggetti che siano titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie della Società, nonché di soggetti apicali o componenti di organi di controllo;
- essere interdetto, inabilitato o fallito;
- essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte ai sensi della normativa antimafia;
- essere stato condannato o aver patteggiato ai sensi dell'art. 444 c.p.p.:
    - per fatti connessi allo svolgimento dell'incarico;
    - per fatti che incidano significativamente sulla sua moralità professionale;
    - per fatti che comportino l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o un'arte, nonché incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
    - per avere commesso uno dei reati contemplati dal Decreto 231;
- essere sottoposto a procedimento penale per alcuno dei fatti di cui al punto precedente o per un reato previsto dal Decreto 231, dal momento in cui viene notificato l'inizio di azione penale ai sensi degli artt. 405 e 415*bis* c.p.p. e fino a che non sia emessa sentenza di non luogo a procedere ai sensi dell'art. 425 c.p.p., o nel caso si proceda, fino a che non sia emessa sentenza di proscioglimento ai sensi degli artt. 529 e 530 c.p.p.

nonché la sussistenza di conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza.

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l'ineleggibilità alla carica di componente dell'OdV e, in caso il componente sia già stato eletto, la decadenza automatica da detta carica.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza che abbiano un rapporto di lavoro subordinato con la Società o con altre società controllanti, controllate o collegate a BOERO decadono automaticamente dall'incarico, in caso di cessazione di detto rapporto e indipendentemente dalla causa di interruzione dello stesso.

I componenti dell'OdV cessano il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca.

I componenti dell'OdV possono essere revocati per giusta causa con delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale. A titolo di esempio, non esaustivo, ricorre una giusta causa in caso di:

- accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;
- omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- sentenza di condanna della Società, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di patteggiamento ai sensi dell'art. 444 c.p.p., ove venga accertata dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e alle informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- per il componente legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento.

La revoca è deliberata dal Consiglio di amministrazione con delibera.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca di un componente dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente dell'OdV ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione che prenderà le decisioni del caso.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca del Presidente dell'OdV, subentra a questi il membro più anziano, il quale rimane in carica fino alla data in cui il Consiglio di Amministrazione abbia deliberato la nomina del nuovo Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

5.2. Requisiti

Il Consiglio di Amministrazione valuta, prima della nomina dell'Organismo di Vigilanza e successivamente, con periodicità adeguata, la sussistenza dei requisiti di seguito indicati in capo all'OdV, nel suo complesso.

5.2.1. Professionalità

L'Organismo di Vigilanza possiede - nel suo complesso - le competenze tecnico-professionali che gli consentono di svolgere, con competenza e obiettività di giudizio, le funzioni assegnate.
In particolare, devono essere garantite capacità specifiche in attività ispettiva e di consulenza, come per esempio competenze relative al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, nonché alle metodologie per l'individuazione delle frodi.

5.2.2. Autonomia e indipendenza

L'Organismo di Vigilanza è autonomo ed indipendente.

L'OdV è autonomo nei confronti della Società, ovvero non è coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione. Inoltre, l'OdV ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Le attività attuate dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.

L'OdV è inoltre autonomo nel senso regolamentare, ovvero ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dal Consiglio di Amministrazione.

Il requisito di indipendenza è assicurato dal mancato coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza in attività operative e di gestione e dall'adeguata collocazione gerarchica che consente il *reporting* diretto al Consiglio di Amministrazione.

5.2.3. Budget

Al fine di rafforzare ulteriormente i requisiti di autonomia e indipendenza, l'Organismo di Vigilanza è dotato di un adeguato *budget* iniziale e di periodo preventivamente deliberato dal Consiglio di Amministrazione. L'OdV potrà disporre in piena autonomia di tale dotazione finanziaria, ferma restando la necessità di rendicontarne l'utilizzo, su base almeno annuale.

5.2.4. Continuità di azione

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente sul rispetto del Modello da parte dei Destinatari, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale della Società[19].

5.3. L'ODV di Boero Bartolomeo S.p.a.

La Società ha optato per un Organismo di vigilanza collegiale che può essere contattato ai seguenti recapiti.



Organismo di Vigilanza – Boero Bartolomeo S.p.a.

Via Macaggi 19, 16121 Genova (GE)

ODV231-Boerobartolomeo@Boero.it

Considerate le funzioni dell'Organismo di Vigilanza ed i contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dell'attività di vigilanza, L'OdV può essere supportato da uno *staff* dedicato e può avvalersi del supporto di altre funzioni interne alla Società per una efficace implementazione delle previsioni del Modello.

5.3.1. Funzioni e poteri

Ferma restando la responsabilità del Consiglio di Amministrazione in merito all'adozione, implementazione ed aggiornamento del Modello, all'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati in ambito aziendale. Si osserva che le attività di controllo sono sempre e comunque demandate alla responsabilità primaria del *management* operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale ("controllo di linea"), da cui l'importanza di un processo formativo del personale[20];
- verificare l'adeguatezza del Modello, ovvero l'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto 231;
- monitorare e valutare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità nel tempo del Modello, promuovendo tutte le azioni necessarie per assicurarne l'efficacia;

19 Le Linee Guida Confindustria precisano che le aziende di medie e grandi dimensioni si doti di "una struttura **dedicata a tempo pieno all'attività di vigilanza del modello**".

20 Cfr. Linee Guida Confindustria: "*Si delineano, in particolare, i seguenti livelli di presidio:*

- *un **1° LIVELLO DI CONTROLLO**, che definisce e gestisce i controlli cosiddetti di linea, insiti nei processi operativi, e i relativi rischi. È svolto generalmente dalle risorse interne della struttura, sia in autocontrollo da parte dell'operatore, sia da parte del preposto/dirigente ma può comportare, per aspetti specialistici (ad esempio per verifiche strumentali) il ricorso ad altre risorse interne o esterne all'azienda. È bene, altresì, che la verifica delle misure di natura organizzativa e procedurale relative alla salute e sicurezza venga realizzata dai soggetti già definiti in sede di attribuzione delle responsabilità (in genere si tratta di dirigenti e preposti). Tra questi particolare importanza riveste il Servizio di Prevenzione e Protezione che è chiamato ad elaborare, per quanto di competenza, i sistemi di controllo delle misure adottate;*
- *un **2° LIVELLO DI CONTROLLO**, svolto da strutture tecniche aziendali competenti in materia e indipendenti da quelle del 1° livello, nonché dal settore di lavoro sottoposto a verifica. Tale monitoraggio presidia il processo di gestione e controllo dei rischi legati all'operatività del sistema, garantendone la coerenza rispetto agli obiettivi aziendali;*
- *per le organizzazioni più strutturate e di dimensioni medio-grandi, un **3° LIVELLO DI CONTROLLO**, effettuato dall'Internal Audit, che fornisce assurance, ovvero valutazioni indipendenti sul disegno e sul funzionamento del complessivo Sistema di Controllo Interno, accompagnato da piani di miglioramento definiti in accordo con il Management".*

- segnalare alla Società l'opportunità di aggiornare[21] il Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a:
    - significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
    - significative modifiche dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa;
    - modifiche normative.

Le attività svolte dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o funzione aziendale, fermo restando, però, che il Consiglio di Amministrazione è, in ogni caso, chiamato a svolgere una attività finale di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento dell'OdV, in quanto il Decreto 231 pone in capo all'Organo dirigente la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello (art. 6, comma 1, lettera a).

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo di Vigilanza procederà a:

- promuovere la diffusione nel contesto aziendale della conoscenza e comprensione del Modello;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- coordinarsi e collaborare con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività aziendali sensibili e/o "a rischio";
- coordinarsi con gli altri organi di controllo (in primis la Società di Revisione e il Collegio Sindacale), anche attraverso apposite riunioni, per il migliore monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite dal Modello, o per l'individuazione di nuove aree a rischio, nonché, in generale, per la valutazione dei diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello;
- verificare l'istituzione e il funzionamento di specifici canali informativi "dedicati" diretti a facilitare il flusso di informazioni verso l'Organismo di Vigilanza;
- verificare l'adozione e attivazione del canale interno di segnalazione in conformità all'art. 6, comma 2-bis del Decreto 231 e, quindi, al D. Lgs. 24/23; in particolare:
    - verificare la predisposizione delle procedure interne per la ricezione e gestione delle segnalazioni *whistleblowing*;
    - monitorare le attività formative e informative sul sistema *whistleblowing*;
- verificare il rispetto degli *standard* di comportamento e delle procedure previste dal Modello e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali, mediante analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle attività "sensibili" e/o "a rischio"; per lo svolgimento delle attività di verifica e di controllo, di cui al presente punto e dei precedenti, l'OdV, potrà avvalersi delle attività di verifica delle funzioni di controllo eventualmente nominate dalla Società;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività aziendale sensibili e/o "a rischio";
- verificare l'effettivo svolgimento delle iniziative di informazione e formazione sul Modello intraprese dalla Società; promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, dei contenuti del Decreto 231, degli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali nonché iniziative per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza del Modello, verificandone la frequenza;

21Le Linee Guida Confindustria precisano che tale attività di aggiornamento si realizza attraverso:

- suggerimenti e proposte agli organi o funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale, a seconda della tipologia e della portata degli interventi: le proposte riguardanti aspetti formali o di minore rilievo saranno rivolte alla funzione del Personale e Organizzazione o all'Amministratore, mentre negli altri casi di maggiore rilevanza verranno sottoposte al Consiglio di Amministrazione;
- *follow-up*: verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

- segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società e proporre le eventuali sanzioni di cui al capitolo 4 del presente Modello;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del Decreto 231.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'OdV è dotato dei poteri di seguito indicati:

- emanare disposizioni intese a regolare le proprie attività e predisporre e aggiornare l'elenco delle informazioni che devono pervenirgli dalle funzioni aziendali;
- accedere, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni di sua competenza;
- effettuare investigazioni interne, anche avvalendosi del dipartimento *Compliance* della controllante;
- disporre che i responsabili delle funzioni aziendali, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte della Società;
- segnalare alle funzioni e agli organi societari competenti l'opportunità di avviare procedure sanzionatorie a seguito dell'accertamento di violazioni del Modello;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività sopra richiamate.

I componenti dell'OdV sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed alle informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni e devono astenersi dal ricercare e dall'utilizzare le suddette informazioni per motivi diversi dall'espletamento del loro incarico.

5.3.2. Reporting nei confronti degli organi societari

L'Organismo di Vigilanza si relaziona costantemente con il Direttore Generale della Società e con il consigliere delegato all'implementazione del Modello 231. Viene inoltre garantita una comunicazione periodica verso il Consiglio di Amministrazione.
L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione:

- all'occorrenza, in merito alla formulazione delle proposte per gli eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello;
- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società, affinché vengano presi opportuni provvedimenti;
- periodicamente, con una relazione informativa, su base almeno annuale, avente ad oggetto:
    - le attività di verifica e controllo compiute e l'esito delle stesse;
    - ove l'ODV sia anche gestore del canale per le segnalazioni c.d. "*whistleblowing*", una sintesi delle segnalazioni di violazioni ricevute e delle azioni eventualmente intraprese a seguito delle stesse;
    - eventuali criticità emerse in termini di comportamenti o eventi che possono avere un effetto sull'adeguatezza o sull'efficacia del Modello e gli opportuni interventi correttivi o migliorativi;
    - l'individuazione del piano di lavoro per l'anno successivo.

La relazione viene trasmessa, in copia, anche al Collegio Sindacale. L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione o potrà a propria volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

5.3.3. Flussi informativi

L'OdV deve essere costantemente informato in merito a quanto accade nella Società. Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza garantiscono un ordinato svolgimento delle attività di vigilanza e controllo sull'efficacia del Modello.

5.3.3.1. Flussi informativi "ad evento"

Ogni informazione, di qualsivoglia genere, attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività sensibili nonché il rispetto delle previsioni del Decreto 231, che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza va prontamente comunicata a quest'ultimo. In particolare, fatto salvo quanto previsto nel paragrafo seguente sulla gestione di eventuali segnalazioni, **LE SEGUENTI CIRCOSTANZE VANNO COMUNICATE CON LA MASSIMA TEMPESTIVITÀ** all'Organismo di Vigilanza, anche via e-mail ODV231-Boerobartolomeo@Boero.it:

- **deroghe o violazioni** delle prescrizioni del Modello 231 e delle procedure ivi richiamate;
- circostanze che possano comportare un qualsiasi **conflitto di interesse**;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità pubblica, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di **indagine** per i reati di cui al Decreto 231 o altri reati, anche nei confronti di ignoti, nel rispetto obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- **segnalazioni** o richieste di assistenza legale inoltrate alla Società da soggetti apicali o sottoposti ad altrui direzione in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal Decreto 231;
- accessi /**ispezioni**/notifiche/richieste delle Autorità o Forze dell'Ordine o Polizia Giudiziaria;
- **verbali** di accertamento predisposti dagli enti competenti e rilasciati o inviati alla Società;
- insorgenza di eventuali **contenziosi** (ivi inclusi i processi davanti alle commissioni tributarie);
- modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, modifiche statutarie o dell'organigramma aziendale, modifiche relative alle cariche dirigenziali, nonché modifiche al sistema di poteri e deleghe in materia di salute e sicurezza sul lavoro e ambiente;
- modifiche ai sistemi **informativi** aventi ad oggetto la contabilità generale;
- **infortuni sul lavoro**;
- criticità di natura **ambientale**;
- rilasci, modifiche ed aggiornamenti alle **autorizzazioni** inerenti la materia ambientale;
- notizie relative all'effettiva **attuazione**, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza di eventuali **sanzioni** irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione dei procedimenti sanzionatori, con relative motivazioni;
- rapporti o **relazioni** eventualmente predisposte dai vari responsabili nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali emergano fatti, atti od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto 231 o delle prescrizioni del Modello;
- **segnalazioni** da parte dei collaboratori, degli agenti e dei rappresentanti, dei consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, da parte dei fornitori e dei *partner* (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di *joint-venture*), e più in generale, da parte di tutti coloro che, a qualunque titolo, operano per conto o nell'interesse della Società, relative a violazioni o mancata applicazione del Modello o del Codice etico.

5.3.3.2. Flussi informativi su base periodica

Ad integrazione dei flussi informativi "ad evento" di cui sopra, devono essere comunicati all'Organismo di vigilanza le informazioni, i dati e le notizie specificati nel DOCUMENTO DESCRITTIVO DEI FLUSSI INFORMATIVI – che costituisce parte integrante del presente Modello - con le modalità e le tempistiche ivi previste.

5.4. Whistleblowing

La nuova disciplina sul c.d. *Whistleblowing* ➔ L'art. 6, comma 2-bis, del D. Lgs. n. 231/2001 dispone che i modelli organizzativi debbano prevedere, "*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*". Il D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 di recepimento della Direttiva UE 2019/1937 ("**Normativa Applicabile sul *Whistleblowing***) si pone l'obiettivo di rafforzare la tutela giuridica delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o europee, che ledono gli interessi e/o l'integrità dell'ente pubblico o privato di appartenenza, di cui siano venute a conoscenza nello svolgimento dell'attività lavorativa e sostituisce la precedente normativa prevista dalla L. 30 novembre 2017, n. 179.

La Società, in conformità a quanto previsto dalla Normativa Applicabile sul *Whistleblowing*, promuove e incentiva la cultura della prevenzione e segnalazione degli illeciti, attraverso:

Piattaforma WB ➔ è attivo un canale dedicato (**Piattaforma WB**) idoneo a garantire, anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della Segnalante, degli eventuali terzi citati nella Segnalazione, nonché del contenuto della stessa e della relativa documentazione. Il canale, attivo h24, è accessibile tramite apposito link

https://whistleblowersoftware.com/secure/BoeroBartolomeo

Il segnalante viene guidato nell'utilizzo della piattaforma. Ulteriori informazioni sono disponibili nelle procedure aziendali, cui si rinvia.

La Società invita le persone che intendono effettuare una segnalazione ad utilizzare esclusivamente il canale sopra indicato, considerato che gli stessi offrono maggiori garanzie in termini di sicurezza, e a non divulgare a terzi le informazioni oggetto di segnalazione, al fine di non vanificare il sistema di protezione della riservatezza.

Procedura ➔ La la Società adotta e mantiene aggiornata una procedura che disciplina, inter alia: i) i soggetti che godono delle misure di protezione previste dal D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24; ii) l'ambito oggettivo delle segnalazioni ammesse e di quelle non ammesse perché estranee alla Normativa Applicabile sul *Whistleblowing* o vietate; iii) i presupposti per procedere alla segnalazione interna e le relative condizioni di ammissibilità; iv) le modalità per effettuare la segnalazione in forma orale e in forma scritta; v) le modalità e le tempistiche per effettuare l'istruttoria; vi) le procedure di raccordo tra l'ODV e il Gestore (ove non coincidano) in caso di segnalazioni rilevanti ai fini 231; vii) la gestione dei conflitti di interesse; (viii) i presupposti per ricorrere alla segnalazione esterna all'Autorità Nazionale Anticorruzione; ix) le misure di protezione, incluso il divieto di ritorsione; x) le sanzioni disciplinari.

La Procedura, previo coinvolgimento delle organizzazioni sindacali, è approvata dall'Organo dirigente[22].

[22] Cfr. Linee Guida ANAC n. 1/2025 sul *whistleblowing* 26 novembre 2025, art. 2.1 *"Natura del coinvolgimento dei sindacati"* e Approfondimento 1, n. 1 "La procedura per l'istituzione del canale: il coinvolgimento delle OOSS".

Formazione e informazione ➔ la Società promuove la conoscenza della procedura per le segnalazioni e comunica al proprio personale, con adeguate iniziative di formazione, in maniera chiara e completa, il procedimento di segnalazione interno adottato nonché i presupposti e le condizioni per ricorrere alla segnalazione esterna all'ANAC.

Sanzioni in caso di violazione della Normativa Applicabile sul *Whistleblowing* ➔ La Società vieta qualsiasi forma di ritorsione o comportamento discriminatorio, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione. La violazione delle procedure aziendali sulle segnalazioni di violazioni e, più in generale, della Normativa Applicabile sul *Whistleblowing*, oltre a costituire illecito disciplinare (si rinvia al capitolo 4 "*Sistema Sanzionatorio*" del presente Modello) può comportare sanzioni da parte dell'ANAC[23].

6. DIFFUSIONE DEL MODELLO

6.1. Divulgazione

Con riguardo alla diffusione del Modello, la Società si impegna a:

- pubblicare il Codice Etico, nella versione di volta in volta aggiornata, sul sito web e sulla intranet aziendale;
- inviare una comunicazione a tutto il personale avente ad oggetto l'avvenuta adozione del Modello (o di aggiornamenti dello stesso);
- pubblicare il Modello, gli strumenti di attuazione e tutta la documentazione etica sulla *intranet* aziendale o su qualsiasi altro strumento di comunicazione ritenuto idoneo;
- pubblicare le revisioni del Modello e relativi aggiornamenti sulla intranet aziendale o su qualsiasi altro strumento di comunicazione ritenuto idoneo;
- pubblicare la procedura per le segnalazioni di violazioni di cui al D. Lgs. 24/23 sulla intranet aziendale o su qualsiasi altro strumento di comunicazione ritenuto idoneo;
- organizzare attività informative dirette a diffondere la conoscenza del Decreto 231 e delle prescrizioni del Modello, nonché del sistema *whistleblowing*, in occasione di aggiornamenti o modifiche dello stesso, nelle modalità ritenute più idonee.

Per quanto riguarda l'informazione di collaboratori esterni, fornitori, consulenti, *partner* commerciali, agenti e fornitori, verranno intraprese le azioni più opportune (informative, clausole contrattuali, etc.) per una adeguata informativa sull'adeguamento della Società alle prescrizioni del Decreto 231 e sull'adozione del Codice etico.

6.2. Formazione

La Società, consapevole dell'importanza che gli aspetti formativi e informativi assumono in una prospettiva di prevenzione, definisce un programma di formazione che abbia ad oggetto, quanto meno:

23 L'Autorità Nazionale Anticorruzione (**ANAC**), fermi restando eventuali altri profili di responsabilità, applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 (canale di segnalazione interna) e 5 (gestione del canale di segnalazione interna), nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
c) da 500 a 2.500 euro quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

- la sintesi della normativa di riferimento e dei concetti essenziali del Decreto 231;
- le modifiche normative che impattano sul Decreto 231;
- la struttura e il contenuto del Modello 231;
- principali **rischi specifici**, in ottica 231, della Società;
- regole generali di controllo e di comportamento volte a mitigare i rischi di commissione dei reati presupposto;
- l'illustrazione di modalità esemplificative e non esaustive di commissione degli illeciti rilevanti.

All'interno dei piani di formazione previsti dalla Società, è inserita anche la formazione/ informazione sul sistema di segnalazione delle violazioni c.d. *whistleblowing*.

Le attività di formazione nei confronti del personale (i) sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività sensibili e/o "a rischio" e (ii) sono effettuate con una periodicità adeguata. In ogni caso, l'attività di formazione è differenziata nei contenuti e nelle modalità di divulgazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano e del fatto che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza e gestione della Società.

Periodicamente viene misurato, valutato e documentato il livello di apprendimento (ad esempio attraverso *exit test*).

L'attività di formazione coinvolge tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse che in futuro saranno inserite nell'organizzazione aziendale. A tale proposito, le relative attività formative dovranno essere previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione, sia in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di aggiornamenti o modifiche del Modello.

7. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

7.1. Adozione

Il presente Modello – in conformità alle prescrizioni dell'art. 6 co. I lett. a) del Decreto 231 – è un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*" – ed è stato approvato e adottato, nella prima versione e nelle successive versioni aggiornate, con delibera del Consiglio di Amministrazione.

7.2. Aggiornamento

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di promuovere il necessario e continuo aggiornamento e adeguamento del Modello e delle procedure o protocolli che ne costituiscono parte integrante, formulando le opportune proposte di adeguamento al Consiglio di Amministrazione.
Il Consiglio di Amministrazione è responsabile dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento, anche in conseguenza di eventuali mutamenti degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di significative violazioni del Modello stesso o di modifiche legislative.

Le modifiche del Modello verranno approvate mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle funzioni competenti che provvederanno anche a tenerne costantemente informato l'Organismo di Vigilanza.

7.3. Reperibilità del Modello

Il Modello Organizzativo e tutta la documentazione di riferimento sono archiviati presso la Società e reperibili sulla intranet aziendale.

I Destinatari sono tenuti a verificare che eventuali copie cartacee della documentazione adottata ai sensi del Decreto 231 siano corrispondenti alla versione corrente e in vigore.