

Bakeca s.r.l.

Modello di organizzazione, gestione e controllo
ex d. lgs. 8 giugno 2001, n. 231
Parte generale

Approvato con delibera del CdA del 12/12/2024

Indice

DEFINIZIONI	3
0. STORIA, STRUTTURA E DESCRIZIONE DELL'ATTIVITÀ DELLA SOCIETÀ.....	5
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE	5
2. LA COSTRUZIONE DEL SISTEMA 231.....	7
2.1. DALLE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA ALLA COSTRUZIONE DEL MODELLO.....	7
2.2. LA COSTRUZIONE DEL MODELLO.....	9
2.2.1 LA FUNZIONE DEL MODELLO.....	10
2.2.2 PRINCIPI ED ELEMENTI ISPIRATORI DEL SISTEMA 231 E DEL MOG DI BAKECA	11
2.2.3 L'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE	12
2.2.4 DELEGHE E PROCURE	12
2.2.5 DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE.....	14
2.2.6 L'ADOZIONE DEL MODELLO E LE SUCCESSIVE MODIFICHE	15
2.2.7 I PROCESSI SENSIBILI	15
3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)	16
3.1 IDENTIFICAZIONE E REQUISITI. CAUSE DI INELEGGIBILITÀ E/O DI DECADENZA. NOMINA E REVOCA.	16
3.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	20
3.3. L'ATTIVITÀ ISPETTIVA E D'IMPULSO.....	21
3.4 LINEE DI RIPORTO DELL'OdV.....	22
3.5 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'OdV: INFORMAZIONI DI CARATTERE GENERALE ED INFORMAZIONI SPECIFICHE OBBLIGATORIE.....	23
3.6 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI.....	24
4. LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO.....	24
4.1 FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI	24
4.2 INFORMAZIONE A COLLABORATORI PARASUBORDINATI, LAVORATORI SOMMINISTRATI O DISTACCATI.	25
4.3 INFORMAZIONE A CONSULENTI E PARTNERS.	25
4.4 FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI COMPONENTI GLI ORGANI SOCIALI.....	26
4.5 VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO	26
4.6 WHISTEBLOWING.....	27
4.6.1 Canali di segnalazione e riscontro alla segnalazione.....	27
4.6.2 Obbligo di riservatezza.	29
4.6.3 Divieto di ritorsione. Sanzioni.	30
5. SISTEMA SANZIONATORIO	32
5.1 FUNZIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO	32
5.2 SISTEMA DISCIPLINARE	33
5.3 VIOLAZIONI DEL MODELLO E RELATIVE SANZIONI.....	33
5.3.1 Principi generali relativi alle sanzioni.....	34
5.3.2 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti.....	34
5.3.3 Sanzioni nei confronti di Collaboratori parasubordinati, lavoratori somministrati, lavoratori distaccati.	38
5.3.4 Sanzioni nei confronti dei dirigenti.....	39
5.3.5 Misure nei confronti dei soggetti in posizione apicale che compongono l'organo di amministrazione (art. 5, comma 1, lett. a) del D. Lgs n. 231/01).....	40
5.3.6 Misure nei confronti dei soggetti esterni.....	41

Definizioni

“BAKECA” o la “Società”: BAKECA s.r.l.;

“Codice Etico”: codice comportamentale adottato da BAKECA con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 12/12/2024;

“Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di BAKECA sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione;

“D.Lgs. 231/2001” o il “Decreto”: il decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e sue successive modifiche ed integrazioni;

“Destinatari”: i soggetti tenuti al rispetto dei principi di Codice Etico e Modello Organizzativo: gestori di vertice (presidente del cda / amministratore delegato), amministratori, sindaci se presenti, dirigenti, dipendenti, revisori, consulenti, partners (consulenti e partners possono essere certo destinatari del codice etico; perché siano destinatari del modello occorrono specifiche clausole contrattuali ed ovviamente la posizione esterna non potrà consentire che siano indiscriminatamente destinatari di ogni parte del modello, ma solo di quelle ontologicamente e logicamente compatibili con la loro posizione. Si ritiene coerente considerare destinatari di tutto il Sistema 231 in particolare i lavoratori parasubordinati; agenti o consulenti monomandatari, collaboratori a progetto, lavoratori somministrati, soggetti ai quali siano affidati funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ad es. medico competente e, qualora esterno all’azienda, RSPP, in quanto destinati a cooperare con la Società nell’ambito di Processi Sensibili).

“Dipendenti”: tutti i dipendenti di BAKECA (compresi i dirigenti);

“Linee Guida”: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d. lgs. n. 231/01 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e relative integrazioni e modifiche;

“Modello” o “MOG”: il presente modello di organizzazione, gestione e controllo, approvato ai sensi del d. lgs. n. 231/2001;

“Operazione Sensibile”: operazione o atto o funzione che si colloca nell’ambito dei Processi Sensibili;

“Organismo di Vigilanza o “OdV”: organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento;

“P.A.”: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;

“Partner”: controparte contrattuale di BAKECA (quali, ad esempio, fornitori e agenti), siano essi persone fisiche o giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, ove destinati a cooperare con la Società nell’ambito dei Processi Sensibili;

“Principi di comportamento”: principi di comportamento che si evincono dal sistema 231.

“Procedure”: le regole di svolgimento di attività, formalizzate in apposito documento, che declinano i protocolli con indicazioni più specifiche. Contribuiscono ad integrare e concretizzare il modello.

“Processi Sensibili”: attività di BAKECA s.r.l. nel cui ambito è potenzialmente presente il rischio di commissione dei Reati;

“Protocollo”: l’insieme delle regole, ovvero dei principi organizzativi minimi che devono essere messi in atto per la prevenzione di un rischio 231.

“Reati presupposto”: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal d. lgs. n. 231/01;

“Rischio 231”: probabilità di verifica di un reato presupposto. Il livello del rischio dipende dal grado di probabilità dell’evento in ragione delle misure precauzionali già in essere al momento della valutazione.

“Sistema 231”: l’insieme di codice etico, modello organizzativo e procedure di BAKECA , incluso il sistema disciplinare ivi contemplato.

0. Storia, struttura e descrizione dell'attività della Società

BAKECA s.r.l. è nata nel 2005 a Torino dall'idea di un gruppo di amici, per offrire, appunto, una bacheca: un luogo per l'incontro di domanda ed offerta di prodotti e servizi, replicando nel mondo virtuale il modello di quelli che erano, all'epoca, i giornalini -o le sezioni di giornali cartacei- di annunci economici. Sul dominio BAKECA.it è posta a disposizione una piattaforma virtuale per la pubblicazione di annunci cosiddetti classified, vale a dire quei piccoli annunci, dotati di breve descrizione, associati ad una forma di pubblicità originariamente propria della carta stampata e riguardante per lo più la compravendita di prodotti di seconda mano o l'offerta di servizi. Gli annunci sono tradizionalmente denominato "classificati", in quanto sono classificabili in categorie merceologiche e relative sotto-categorie.

BAKECA offre quindi il dominio BAKECA .it, con relativo supporto tecnico sottostante, che si sostanzia in una bacheca virtuale nella quale gli utenti possono pubblicare annunci.

Negli anni BAKECA si è sviluppata sino a strutturarsi in vari dipartimenti ed uffici e a contare alcune decine di dipendenti.

Sul piano della governance societaria, BAKECA è dotata di un Consiglio di Amministrazione e di revisore legale.

Opera nel settore privato.

Gli uffici sono a Torino in Via San Francesco Da Paola 37.

1. Il decreto legislativo n. 231/2001 e la normativa rilevante

Il d. lgs. 8 giugno 2001 n. 231, entrato in vigore il 4 luglio 2001 e recante disposizioni sulla "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha inteso adeguare la normativa nazionale in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia aveva già aderito.

Il decreto ha introdotto in Italia la responsabilità diretta degli enti -persone giuridiche in particolare, per quanto qui interessa- per talune fattispecie di reato commesse nell'interesse o a vantaggio degli stessi.

La responsabilità "amministrativa" introdotta dal d. lgs. n. 231/01, che si affianca alla responsabilità della persona fisica che ha posto in essere la condotta illecita, mira innanzitutto a colpire il patrimonio degli enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione di alcune fattispecie criminose tassativamente individuate (i c.d. reati – presupposto). È prevista, in tutti i casi, l'applicazione di una sanzione pecuniaria parametrata sulle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, onde garantire alla sanzione comminata una portata realmente "afflittiva". Per le

ipotesi più gravi sono previste anche misure interdittive, che possono essere applicate anche in via cautelare, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Il novero dei “reati – presupposto”, contenuto nel testo originario del Decreto, è stato negli anni progressivamente ampliato.

Sono qui allegati tabella contenente indicazione aggiornata dei reati presupposto e delle corrispondenti sanzioni per gli enti e catalogo aggiornato dei reati presupposto è qui allegato.

Affinché sia ravvisabile la responsabilità in capo all'ente, l'autore del reato-presupposto deve essere legato alla società da un rapporto funzionale o di dipendenza.

L'art. 5 del Decreto fa infatti riferimento:

i) a persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché a persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso¹ (i soggetti c.d. “apicali”);

ii) a persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati; in sostanza, soggetti che operino sotto la direzione e la vigilanza altrui, qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di controllo gravanti su chi quella direzione e vigilanza doveva svolgere (i soggetti c.d. “sottoposti”).

Ulteriore elemento costitutivo della responsabilità in questione è rappresentato dal fatto che la condotta illecita sia stata posta in essere dai citati soggetti “*nell'interesse o a vantaggio della società*” e non “*nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*”.

Secondo la relazione ministeriale di accompagnamento al Decreto, la nozione di “interesse” ha fondamento soggettivo, poiché indica il fine in vista del quale il soggetto ha commesso il reato, mentre il “vantaggio” fa riferimento all'oggettiva acquisizione di un profitto da parte dell'ente, come peraltro confermato dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione. La Suprema Corte ha infatti precisato che l'interesse è costituito dalla circostanza che ha animato ex ante la condotta del

¹ In tema di responsabilità dell'ente per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio, la nozione di controllo cui fa riferimento l'art.5, comma 1, lett. a), ultimo periodo, del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 non coincide con quella di controllo della società delineata dall'art. 2359 cod. civ., ma ricomprende anche l'attività di vigilanza o, comunque, di verifica e incidenza nella realtà economico-patrimoniale della società, sovrapponibile a quella svolta dai sindaci o dagli altri soggetti a ciò formalmente deputati (cfr. Cass. pen., Sez. V, Sentenza, 20/10/2023, n. 3211).

soggetto qualificato, mentre il vantaggio è ciò che è stato obiettivamente conseguito ex post per effetto dell'illecito (cfr., per tutte, Cass. Pen., Sez. II, 20.12.2005 – 30.1.2006, n. 3615; Id., 26293/2024).

Quanto ai criteri soggettivi di imputazione della responsabilità in capo all'ente per il fatto di reato, essa viene ricondotta ad un difetto di organizzazione, consistente nel non avere posto in essere un piano di gestione e controllo interno idoneo a prevenire la commissione dei reati rilevanti. In sostanza, si rimprovera alla società un difetto di adeguata prevenzione dei comportamenti illeciti dei propri esponenti o dipendenti; si tratta di una responsabilità diretta della società stessa, sostanziandosi pur sempre in qualche modo in una responsabilità consequenziale, la quale sorge se ed in quanto uno dei reati presupposto sia stato consumato (o anche solamente tentato) nell'interesse o a vantaggio della società.

Gli articoli 6 e 7 del Decreto prevedono una forma di esonero dalla responsabilità qualora l'ente dimostri di aver preventivamente adottato ed efficacemente attuato "modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione dei reati della specie di quello verificatosi", completata dall'istituzione da parte dell'ente di un "organismo di vigilanza" (OdV), cui è attribuito il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché di curarne il costante aggiornamento.

I Modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

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

2. La costruzione del Sistema 231.

2.1. Dalle linee guida di Confindustria alla costruzione del Modello.

Il presente Modello è ispirato alle linee guida di Confindustria, emanate per la prima volta il 7 marzo 2002 e successivamente più volte aggiornate ed integrate, con attenzione altresì ai principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi del Consiglio nazionale dei Dottori commercialisti e degli Esperti contabili.

Le fasi principali in cui il sistema di prevenzione dei rischi 231 si articola sono le seguenti:

- a) Check-up aziendale, vale a dire inventariazione degli ambiti aziendali di attività;
- b) Risk assessment, vale a dire identificazione dei rischi potenziali, ossia l'analisi del contesto aziendale per individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal decreto 231, intendendosi per "rischio" qualsiasi variabile o fattore che nell'ambito dell'azienda, da solo o in correlazione con altre variabili, possa incidere negativamente sul raggiungimento degli obiettivi indicati dal decreto 231 (in particolare all'art. 6, comma 1, lett. a)). A seconda della tipologia di reato, gli ambiti di attività a rischio potranno essere più o meno estesi;
- c) Gap analysis, la progettazione del sistema di controllo ("protocolli" per la programmazione della formazione e attuazione delle decisioni dell'ente), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente per la prevenzione dei reati ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati. Sotto il profilo concettuale, ridurre un rischio comporta di dover intervenire - congiuntamente o disgiuntamente - su due fattori determinanti: i) la probabilità di accadimento dell'evento e ii) l'impatto dell'evento stesso. Il sistema delineato, per operare efficacemente, deve tradursi in un processo continuo o comunque svolto con una periodicità adeguata, da rivedere con particolare attenzione in presenza di cambiamenti aziendali (apertura di nuove sedi, ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, modifiche della struttura organizzativa, ecc.), ovvero di introduzione di nuovi reati presupposto della responsabilità dell'ente in via normativa.

Al raggiungimento di tali obiettivi concorre l'insieme coordinato di tutte le strutture organizzative, attività e regole operative applicate – su indicazione del vertice aziendale – dal management e dal personale aziendale.

Si ritiene particolarmente efficace un sistema integrato che tenga presenti i diversi obblighi di compliance, così da ottimizzare e razionalizzare le attività (in termini di risorse, persone, sistemi, ecc.); migliorare l'efficacia ed efficienza delle attività di compliance; facilitare la condivisione delle informazioni attraverso una visione integrata delle diverse esigenze di compliance, anche attraverso l'esecuzione di risk assessment congiunti, e la manutenzione periodica dei programmi di compliance (ivi incluse le modalità di gestione delle risorse finanziarie, in quanto rilevanti ed idonee ad impedire la commissione di molti dei reati espressamente previsti come fondanti la responsabilità degli enti). In quest'ottica, un approccio integrato dovrebbe, quindi, contemplare procedure comuni che garantiscano efficienza e snellezza e che non generino sovrapposizione di ruoli (o

manca di presidi), duplicazioni di verifiche e di azioni correttive, in termini più ampi, di conformità rispetto alla copiosa normativa di riferimento, laddove tali ruoli rispettivamente incidano e insistano sui medesimi processi.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto da Confindustria sono:

- codice etico;
- sistema organizzativo aggiornato, formalizzato, chiaro;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistema di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione;
- sistemi di controllo integrato.

Rispetto ai reati colposi in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e di tutela ambientale: codice etico, struttura organizzativa con particolare attenzione all'istituto della delega di funzioni, formazione e addestramento, comunicazione e coinvolgimento, gestione operativa, sistema di monitoraggio.

Il sistema di controllo deve essere informato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni singola operazione sensibile;
- segregazione delle funzioni (un singolo soggetto non deve poter gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli.

2.2. La costruzione del Modello

BAKECA ha ritenuto di adottare e attuare il modello di organizzazione e di gestione previsto dal Decreto, avvertendo l'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza, legalità, eticità nella conduzione delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine della società e del lavoro dei propri dipendenti e collaboratori.

La predisposizione del Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie volte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi.

In una prima fase dell'attività preparatoria si è proceduto ad effettuare un'indagine interna volta ad analizzare la situazione aziendale su base documentale e colloqui con l'Amministratore Delegato.

Sono poi stati svolti colloqui con dipendenti di diverso grado e appartenenti a diverse funzioni, in modo da comprendere come si svolga l'attività della Società e in quali limiti sia formalmente proceduralizzata e tracciabile.

L'attività di indagine ha portato alla individuazione dei Processi Sensibili, delle conseguenti aree di rischio e dei meccanismi di controllo già esistenti.

La seconda fase delle attività preparatorie, sulla base della situazione riscontrata e delle previsioni e finalità del d. lgs. n. 231/01, ha consentito di individuare le azioni di miglioramento dell'attuale sistema di processi e procedure nonché dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di uno specifico modello di organizzazione, gestione e controllo.

Si è infine passati alla vera e propria predisposizione del Modello, costituito da una "Parte Generale" e da una "Parte Speciale", suddivisa in singole Sezioni in relazione alle diverse categorie di reato contemplate nel Decreto ritenute rilevanti rispetto all'attività aziendale e completa di protocolli.

In particolare, la Parte Speciale si suddivide nelle seguenti Sezioni:

- 1) Protocolli e presidi di controllo generali. La vigilanza dell'OdV.
- 2) Reati contro la P.A. e contro l'Amministrazione della Giustizia – Reati contro la P.A. 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. Corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità, concussione. Reati contro l'Amministrazione della Giustizia. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- 3) Reati societari; reati tributari;
- 4) Reati di omicidio e lesioni personali colpose;
- 5) Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- 6) Delitti in materia di diritto d'autore;
- 7) Delitti contro l'industria e il commercio;
- 8) Delitti contro la personalità individuale;
- 9) Reati ambientali;
- 10) Impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare. Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro;
- 11) Ricettazione, riciclaggio e reimpiego di denaro, beni, anche culturali, o utilità di provenienza illecita. Autoriciclaggio.

L'enunciazione di specifiche regole di condotta ed il rinvio all'osservanza del Codice Etico, che, giova ricordarlo, è da ritenere ad ogni effetto parte integrante del Modello, sono finalizzati a diffondere i principi cui dovrà essere improntata l'attività di impresa.

2.2.1 La funzione del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non soltanto potrebbero consentire a BAKECA s.r.l. - nella denegata ipotesi in cui venissero commessi uno o più reati-presupposto - di beneficiare dell'esimente prevista dall'art. 6 del d. lgs. n.

231/01, ma permettono anche di migliorare ed integrare la Corporate Governance aziendale.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed ex post) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione di reati mediante l'individuazione dei Processi Sensibili e la loro conseguente disciplina.

I principi comportamentali e le regole di condotta contenute nel presente Modello devono condurre, grazie al costante monitoraggio dell'attività aziendale, a consentire ad BAKECA s.r.l. di porre in essere attività di prevenzione ed ostacolo alla commissione dei reati-presupposto ed il sistema 231, in senso più ampio, è volto ad uniformare a principi di correttezza, trasparenza, eticità tutta l'attività di e in BAKECA .

Tra le finalità del Modello vi è quella di sviluppare la consapevolezza nei destinatari che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito dei Processi Sensibili di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico e alle altre norme e procedure aziendali (oltre che alla legge) - in illeciti disciplinari e in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la Società.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'Organismo di Vigilanza, che controlla l'operato dei destinatari rispetto ai Processi Sensibili, e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

2.2.2 Principi ed elementi ispiratori del Sistema 231 e del MOG di BAKECA

La Costituzione italiana, ancor più a seguito della legge costituzionale 1/2022, eleva a principio di rango costituzionale quello dell'esercizio etico e sostenibile dell'impresa. La regola etica è in grado di spingersi sin là dove la regola giuridica non può arrivare se non a costo di introdurre una regolamentazione eccessivamente pesante e pedante, suscettibile di dar luogo ad un alto tasso di ineffettività.

BAKECA considera l'etica del lavoro e nel lavoro nel suo valore di scienza pratica, che guida, mediante processi di autoregolamentazione/regolamentazione interna, il modo di agire generale, nel diffondersi di una cultura volta non solo al rispetto delle leggi, ma anche a comportamenti che permettono all'impresa il raggiungimento contestuale dell'interesse sociale attraverso un meccanismo che incentiva il recepimento e l'attuazione delle regole, coinvolgendo i collaboratori a qualsiasi titolo delle attività dell'impresa a contribuire con i valori morali ed etici nel lavoro a produrre il risultato di un'impresa eticamente e socialmente responsabile. Un elemento decisivo per raggiungere l'obiettivo della costruzione di una

forte ed efficace cultura etica d'impresa è sicuramente l'attività di formazione rivolta a tutti i dipendenti e non solo al management, attraverso incontri periodici nei quali poter dialogare di questioni etiche.

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo già esistenti ed operanti, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati-presupposto, con particolare riguardo al Codice Etico, alle procedure già in concreto uso e diffuse al Personale, comunicazioni e formazione del Personale, al documento di valutazione e prevenzione dei rischi di cui agli artt. 17 e 28 del d. lgs. n. 81/08, considerandoli parte del sistema di organizzazione e controllo che il Modello intende integrare.

2.2.3 L'organizzazione aziendale

Il sistema organizzativo di BAKECA s.r.l. risponde a criteri di efficienza e trasparenza.

Le principali aree di responsabilità assegnate alle strutture collocate alle dipendenze dirette del CdA possono essere così sintetizzate:

- Direzione – Amministratore Delegato;
- Finance ed amministrazione;
- Sviluppo;
- Sistemi;
- Customer care (al cui interno dipendente riveste il ruolo di DPO);
- Marketing;
- Qualità;
- Project Management;
- Commerciale.

2.2.4 Deleghe e procure

Anche il sistema di attribuzione delle deleghe e delle procure aziendali è parte integrante del sistema di controllo interno e costituisce ulteriore presidio alla prevenzione dei reati-presupposto.

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

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

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

- uno strumento di gestione per il compimento di atti aventi rilevanza esterna o interna, necessari al perseguimento degli obiettivi aziendali, che sia congruente con le responsabilità gestionali assegnate a ciascun soggetto;
- un fattore di prevenzione dell'abuso dei poteri funzionali attribuiti, mediante la definizione di limiti economici per ciascun atto o serie di atti;
- un elemento incontrovertibile di riconducibilità degli atti aziendali, aventi rilevanza esterna o interna, alle persone fisiche che li hanno adottati.

L'utilità del sistema di deleghe e procure consiste pertanto sia nella prevenzione della commissione di reati che nella identificazione successiva dei soggetti che abbiano compiuto atti che possano avere dato luogo alla consumazione del reato.

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

- a) le deleghe coniugano ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nella struttura aziendale e vengono aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- b) ciascuna delega definisce in modo specifico ed inequivoco:
 - i poteri del delegato;
 - il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- c) i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione debbono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- d) il delegato dispone di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli.

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

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

L'OdV verifica periodicamente il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative, raccomandando eventuali modifiche.

2.2.5 Destinatari e ambito di applicazione

Per quanto attiene all'indicazione contenuta nell'art. 5 del Decreto, il riferimento a "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale", nonché a persone "che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'ente medesimo", pone in evidenza l'intenzione del Legislatore di attribuire maggiore rilievo all'effettivo esercizio dei poteri nel processo decisionale rispetto alla qualifica ed al ruolo formalmente ricoperto all'interno dell'ente. Si deve fare quindi riferimento a qualsiasi soggetto di fatto responsabile di processi decisionali, ed anzi viepiù se soggetto dotato di poteri di fatto non ben formalizzati e non ben tracciabili: ecco l'importanza dei protocolli e della tracciabilità di ogni attività.

Si tratta dei soggetti "apicali".

Quanto ai soggetti "sottoposti", tra essi vanno certamente compresi coloro i quali sono sottoposti all'altrui vigilanza, intendendo con tale situazione i dipendenti e tutti i lavoratori che operano in una situazione di subordinazione, o comunque di soggezione, gerarchica o contrattuale, nei confronti dell'alta direzione o dei dirigenti, i cui ordini o direttive sono chiamati ad eseguire.

A seconda che il reato presupposto sia ascrivibile ad un apicale o ad un sottoposto, la responsabilità dell'ente varia: nel primo caso, l'ente non risponde se prova che:

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

I limiti espressamente indicati dalla norma riguardano, da un lato, gli effetti dell'atto delittuoso, che devono essere tradotti in un vantaggio per l'azienda; dall'altro, le caratteristiche del sistema o subsistema aziendale su cui i soggetti in posizione apicale esercitano la funzione di direzione, contrassegnata da peculiare autonomia finanziaria e funzionale.

Nel caso di reato commesso da un “sottoposto”, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso, a' sensi dell'art. 7 d. lgs. 231/2001, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

2.2.6 L'adozione del Modello e le successive modifiche

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come meramente facoltativa, in conformità alla propria politica aziendale BAKECA s.r.l. si è determinata alla adozione del Modello e, nella seduta del 12/12/2024 il Consiglio di Amministrazione ne ha approvato una prima edizione.

Essendo il Modello un “atto di emanazione dell'organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, primo comma, lettera a), del d. lgs. 231/01), le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale (intendendosi per tali le modifiche delle Regole e dei Principi Generali) sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Società, che delibererà su proposta dell'OdV o comunque previa informativa all'OdV in termine congruo affinché esso formuli parere sulle modifiche proposte.

Le modifiche non sostanziali potranno essere apportate, su proposta o comunque di concerto con l'OdV, dall'Amministratore Delegato, il quale ne informerà il CdA alla prima riunione utile per ratifica. La modifica in attesa di ratifica è comunque immediatamente operante.

In ossequio ai disposti normativi di cui al d. lgs. n. 81/08, l'individuazione dei processi sensibili rilevanti ai fini di igiene e sicurezza del lavoro e la definizione delle procedure prevenzionali è di esclusiva competenza del “datore di lavoro”, quale espressamente individuato. Il Modello esclude pertanto ogni forma di ingerenza e di controllo di merito sul documento di valutazione dei rischi e sulle relative procedure.

2.2.7 I Processi Sensibili

Dall'analisi dei rischi condotta ai fini del Decreto è emerso che i Processi Sensibili allo stato riguardano le attività considerate nella parte speciale del MOG.

Si è ritenuto di poter escludere le seguenti categorie di reati presupposto, in quanto estranee all'ambito di attività dell'impresa le attività direttamente integranti gli illeciti in esecuzione monosoggettiva, apparendo sufficienti i presidi e protocolli generali unitamente al rinvio all'osservanza del Codice Etico quanto alle ipotesi concorsuali (le quali peraltro parrebbero ex ante, appunto in quanto esulanti

dall'ambito di attività dell'a Società, piuttosto colpose): delitti di criminalità organizzata, falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico; pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili; abusi di mercato; delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori; razzismo e xenofobia; frode in competizioni sportive; esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati; contrabbando; delitti contro il patrimonio culturale diversi da quelli contemplati nella parte speciale del mog.

3. L'Organismo di Vigilanza (OdV)

3.1 Identificazione e requisiti. Cause di ineleggibilità e/o di decadenza. Nomina e revoca.

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001 (art. 6, primo comma, lett. b)), per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa l'ente deve aver affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di proporle l'aggiornamento, ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Le Linee Guida e la Relazione Ministeriale di accompagnamento al D.Lgs. 231/2001 suggeriscono l'istituzione di un organo, non coincidente con l'Organo Amministrativo, caratterizzato da autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione e ne suggeriscono la composizione collegiale per imprese di medio grandi dimensioni.

Il requisito dell'autonomia va inteso come autonomia decisionale. L'Organismo è autonomo nei confronti della Società, ovvero non è coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione. L'Organismo ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati.

L'Organismo di Vigilanza è concepito come unità di staff in posizione gerarchica elevata con obbligo di report al massimo vertice aziendale ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso.

L'Organismo 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.

L'indipendenza dell'organismo di vigilanza deve esplicitarsi anche con riferimento ad eventuali società controllanti ovvero controllate. L'indipendenza si ottiene per il tramite di una corretta ed adeguata collocazione gerarchica.

Inoltre, per assicurare la necessaria autonomia di iniziativa e l'indipendenza, non possono essere attribuiti all'Organismo di Vigilanza compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

Inoltre l'OdV dispone di un budget annuale di spesa adeguato per lo svolgimento delle relative funzioni approvato dall'Organo Amministrativo, delibera in autonomia le spese da sostenere e può chiedere all'Organo Amministrativo un'integrazione dei fondi assegnati qualora non sufficienti all'espletamento delle proprie incombenze.

Quanto al requisito della professionalità, devono essere garantite, nel suo complesso a livello collegiale, le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; sono presupposte competenze di natura giuridica, con particolare riferimento alla disciplina penalistica, che si intersecherà con conoscenze di natura contabile, aziendale, organizzativa e sulla sicurezza e salute sul lavoro. Dovendosi svolgere attività ispettiva, di analisi e consulenziale, come per esempio campionamento statistico, analisi e valutazione dei rischi, individuazione delle misure per il loro contenimento (procedure autorizzative, meccanismi di contrapposizione dei compiti, ecc.), verifiche di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza, interviste ed elaborazione di questionari, nonché individuazione di frodi, l'OdV potrà di volta in volta valersi di consulenti esterni parimenti indipendenti rispetto alla Società, che si affiancheranno per le verifiche dell'OdV e saranno remunerati con la provvista stabilita a disposizione dell'OdV medesimo. Tale soluzione è valutata come la più efficace, in quanto permette di coniugare le responsabilità dell'organismo con specifiche professionalità dei consulenti esterni, rendendo così più efficace e penetrante l'attività dell'organismo.

Costituiscono causa di ineleggibilità e/o di decadenza:

- l'interdizione, l'inabilitazione, la dichiarazione di liquidazione giudiziale;
- la condanna, anche con condanna non definitiva o ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, l'interdizione o la sospensione dall'esercizio della professione, l'interdizione o la sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese;
- l'essere in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- la condanna, anche non definitiva o ai sensi degli artt. 444 ss. c.p.p., per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;

- la condanna a pena definitiva per reati diversi da quelli previsti dal D.lgs. 231/2001 per i quali la legge prevede la pena della reclusione non inferiore nel massimo a tre anni;
- l'essere o l'essere stato sottoposto a misure di prevenzione ai sensi della legge 25.12.1956, n. 1423 o della legge 31.05.1965, n. 575 e succ. mod. e integrazioni, salvo gli effetti della riabilitazione;
- la sussistenza di rapporti di coniugio, parentela o affinità entro il quarto grado con amministratori (o sindaci) o soci di maggioranza di BAKECA ovvero con soggetti Responsabili di funzioni dirigenziali;
- l'aver prestato/ricevuto fidejussioni o altre garanzie personali in favore di uno dei componenti l'Organo Amministrativo della Società o del coniuge;
- l'intrattenere o l'aver intrattenuto, direttamente o indirettamente, relazioni economico-commerciali (nell'anno in corso e nel precedente, ecc.) con la società/ sue controllate/ amministratori esecutivi/socio o azionista o gruppo di soci o azionisti che controlla/controllano la società;
- l'essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni societarie di entità tale da permettere di esercitare il controllo o una influenza notevole sulla società.

I componenti dell'OdV annualmente inoltrano al CdA autodichiarazione attestante la permanenza del possesso dei requisiti per la titolarità della carica.

La nomina dell'OdV, così come la sua revoca, sono di competenza dell'Organo Amministrativo.

I componenti dell'OdV restano in carica per tre anni con possibilità di essere rinominati, salva la cessazione dalla carica al momento della cessazione del rapporto di lavoro per eventuali membri dell'OdV che fossero dipendenti della Società.

La revoca dei componenti può avvenire solo per il sopravvenire di una causa di ineleggibilità/decadenza o per giusta causa e con delibera all'unanimità dell'Organo Amministrativo. Per giusta causa si intende una grave negligenza nell'assolvimento dell'incarico, quale l'omessa verifica delle segnalazioni delle quali l'OdV è destinatario in merito alla commissione o presunta commissione dei Reati od alla violazione del codice Etico o del Modello, o la mancata convocazione e tenuta delle riunioni secondo la periodicità stabilita nel presente Modello.

L'incarico di O.d.V. può essere revocato dal Consiglio di Amministrazione qualora:

- si verificano rilevanti o reiterati inadempimenti rispetto al mandato;

- intervenga l'irrogazione, nei confronti della Società, di sanzioni interdittive, a causa dell'inattività del o dei componenti dell'O.d.V.;
- il Consiglio di Amministrazione venga a conoscenza dell'esistenza o del sopraggiungere di cause di incompatibilità o della mancanza dei requisiti necessari a ricoprire l'incarico;
- si sia verificata la "omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'O.d.V. secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lettera d) del Decreto, risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del Decreto ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ex artt. 444 e ss. c.p.p.

In caso di particolare gravità, anche prima del giudicato, il Consiglio di Amministrazione potrà disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo ad interim.

In caso di sospensione o revoca di uno dei componenti dell'Organismo, così come in ogni altra ipotesi in cui per qualunque motivo venga meno la composizione sopra indicata, l'Organo Amministrativo adotterà i provvedimenti che riterrà più opportuni per ristabilire, nel minor tempo possibile, la piena collegialità dell'Organismo stesso, che in ogni caso e salvo decisione contraria del medesimo Organo Amministrativo conserverà le proprie funzioni e prerogative nella composizione ridotta.

Quanto al requisito della continuità d'azione, l'OdV dovrà vigilare costantemente sull'attuazione e sull'adeguatezza del Modello come infra meglio specificato.

All'OdV è destinata la casella di posta elettronica odv@bakeca.it l'accesso alla quale è riservato ai componenti dell'OdV. Le comunicazioni all'OdV possono altresì essere trasmesse all'indirizzo di posta fisica o elettronica del Presidente o del Componente (elenaemma.piccatti@studioavvocatipenalisti.it; andrea@avvocatopano.it); tali riferimenti sono comunicati a tutti i Destinatari del Modello all'atto della comunicazione dell'adozione del Modello e sono affissi in Bakeca nei locali aziendali oltre che disponibili nell'apposita cartella nella rete aziendale che contiene tutta la documentazione del Sistema 231 ed è accessibile a tutti i Destinatari.

E' rimesso all'OdV, conformemente a quanto stabilito nel presente Modello, il compito di svolgere le previste funzioni di vigilanza e controllo.

Vista la peculiarità delle responsabilità attribuite all'OdV nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, tale organo si potrà avvalere delle altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendessero a tal fine necessarie, ovvero di risorse esterne che possano fornire il dovuto supporto professionale. In particolare per quanto concerne la materia della tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, l'Organismo potrà avvalersi di tutte le risorse attivate per la gestione dei

relativi aspetti (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, Medico competente, addetti al primo soccorso, addetto emergenze in caso d'incendio, etc.), secondo quanto previsto dal d. lgs. 81/2008. In conformità ai principi generali di cui al D.Lgs. 231/2001, è possibile unicamente affidare all'esterno (a soggetti terzi che posseggano le specifiche competenze necessarie per il miglior espletamento del mandato) incarichi di natura tecnica, rimanendo la funzione complessiva di vigilanza sul Modello in capo all'OdV.

3.2 Funzioni e poteri dell'organismo di vigilanza

All' OdV è affidato il compito di:

- a. vigilare sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- b. vigilare sull'osservanza del Modello da parte degli Organi Sociali e dei dipendenti e sull'attuazione delle procedure previste dal Modello;
- c. vigilare sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative;
- d. ricevere segnalazioni su eventuali inosservanze del Modello, delle procedure e in generale della normativa rilevante in tal senso, nonché di coordinarsi con il management aziendale per valutare l'adozione di sanzioni disciplinari;
- e. segnalare tempestivamente, e con i mezzi ritenuti più idonei allo scopo, all'Organo Amministrativo le presunte violazioni del Modello.

A tal fine l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal management sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di commissione di uno dei Reati. Può inoltre attivare e svolgere le necessarie verifiche interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni e gli organi aziendali interessati.

In particolare, in caso di segnalazione o di rilievo in autonomia di possibili fatti rilevanti ex d. lgs. n. 231/2001, ha facoltà di svolgere una preistruttoria che preceda l'eventuale informativa all'Organo competente all'irrogazione di eventuali sanzioni: l'OdV decide cioè in piena libertà se e quali verifiche attuare, motivando per iscritto sul libro dei verbali dell'OdV medesimo la decisione assunta. Aggiorna il libro dei verbali mediante annotazione delle verifiche eseguite e dell'esito di queste (comunicazione all'Organo competente all'irrogazione di sanzioni o archiviazione della segnalazione e relativa motivazione); informa anche il Collegio Sindacale –qualora presente- di tali adempimenti e, nel caso in cui la segnalazione porti in luce criticità nel modello, l'OdV concorda con il management il piano d'azione per la rimozione di tali criticità.

Per svolgere i propri compiti l'OdV si avvale dell'ausilio del Personale della Società; la mancata od incompleta collaborazione con l'OdV costituisce una violazione disciplinare.

L'OdV si è dotato di regole per il proprio funzionamento previste in un apposito Regolamento custodito nell'apposito dossier della documentazione relativa al D. Lgs. 231/2001 presso il domicilio professionale del Presidente dell'OdV.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro Organo o struttura aziendale, fermo restando che l'Organo Amministrativo è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del modello organizzativo ricade sull'Organo Amministrativo.

3.3. L'attività ispettiva e d'impulso.

Fermo restando il potere discrezionale dell'OdV di attivarsi con specifici controlli di propria iniziativa o a seguito delle segnalazioni ricevute, esso effettua periodicamente controlli a campione sulle attività connesse ai Processi Sensibili, diretti a verificare la corretta esplicazione delle stesse in relazione alle regole di cui al Modello.

- E' altresì compito dell'OdV:
 - curare l'emanazione di eventuali linee guida correttive rispetto a condotte non conformi al presente modello organizzativo e di gestione;
 - verificare periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, l'eventuale sistema di deleghe in vigore, raccomandando le opportune modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri conferiti al "responsabile" o ai "sub responsabili";
 - verificare periodicamente l'opportunità e la necessità, alla luce delle attività svolte dalla Società nelle Aree di Rischio, di inserire nuove clausole nei contratti e/o accordi con Consulenti e Partners finalizzate:
 - all'osservanza da parte dei medesimi dei principi etici e di comportamento contenuti nel Codice Etico e/o nel MOG di cui siano ritenuti destinatari;
 - alla possibilità per BAKECA s.r.l. di effettuare efficaci azioni di controllo nei confronti dei destinatari del Sistema 231 al fine di verificare il rispetto delle relative prescrizioni;

- all'attuazione di meccanismi sanzionatori (quali il recesso dal contratto nei riguardi di Partners o di Consulenti qualora si accerti la violazione di tali prescrizioni);
- indicare al management eventuali opportunità di integrazioni dei sistemi gestionali delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita) già presenti nella Società, con l'introduzione di eventuali accorgimenti utili a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto.

A tal fine, all'OdV viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

Di ogni audit interno deve essere data previa comunicazione scritta all'OdV, ponendolo in condizione di valutare se assistervi, mediante comunicazione contenente l'elenco delle aree che saranno attinte dal controllo e della tipologia del controllo programmato.

3.4 Linee di riporto dell'OdV

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello ed alla rilevazione di eventuali criticità.

L'OdV riporta direttamente, con frequenza quadrimestrale, all'Amministratore Delegato.

Il reporting ha ad oggetto:

- a) l'attività di verifica svolta dall'OdV;
- b) le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla società, sia in termini di efficacia del Modello.

Con frequenza annuale l'OdV predispone per il Consiglio di Amministrazione un complessivo rapporto scritto sull'attività svolta e sull'attuazione del Modello, indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le anomalie rilevate, gli interventi e gli adeguamenti posti in essere o di cui si è rilevata la necessità.

Qualora l'OdV dovesse riscontrare criticità riferibili ad uno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione dovrà essere prontamente inoltrata ad altro soggetto destinatario delle linee di riporto.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dall'OdV e dagli organi di volta in volta coinvolti.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

L'OdV deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni di volta in volta competenti presenti in Società per i singoli profili specifici afferenti l'attività di controllo svolta.

3.5 Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie.

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte degli Organi Sociali e dei Dipendenti, in merito ad eventi che potrebbero generare responsabilità della Società ai sensi del d. lgs. n. 231/01.

In particolare, l'OdV deve raccogliere eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione della avvenuta commissione, dei reati o comunque a condotte non in linea con le regole di comportamento di cui al presente Modello.

Per segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello, i dipendenti devono contattare il proprio diretto superiore in coerenza con la struttura gerarchica aziendale -il quale contatterà l'OdV- o rivolgersi all'OdV inviando una segnalazione presso la casella di posta elettronica dell'OdV appositamente istituita o all'indirizzo di posta elettronica professionale del Componente dell'OdV o telefonicamente o per posta cartacea ai recapiti che saranno indicati nella cartella del Sistema 231 nella rete aziendale nonché affissi nella bacheca nei locali aziendali (avv. Elena Emma Piccatti via G. C. Cavalli 30 Torino; avv. Andrea Panero corso Re Umberto 56 Torino). Medesimi canali di comunicazione valgono per ogni interessato a formulare una segnalazione.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e, ove possibile, devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita. Il segnalante è tenuto a indicare tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti riferiti al fine di consentire le adeguate verifiche a riscontro di quanto oggetto di segnalazione.

L'OdV valuta in autonomia le segnalazioni ricevute.

I segnalanti saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente (con condotta connotata da colpa grave) e/o in mala fede (sul punto, cfr. più specificatamente paragrafo dedicato al Whistleblowing).

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni di carattere generale, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente comunicate o trasmesse all'OdV:

- ❖ ogni presunta violazione del Modello o del Codice Etico, di cui in qualsiasi modo i destinatari di tali documenti siano venuti a conoscenza;

- ❖ le modifiche apportate al sistema di deleghe e procure;
- ❖ le variazioni dell'assetto societario;
- ❖ l'adozione di nuove procedure/modifica di procedure esistenti;
- ❖ i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, connesse al compimento di reati;
- ❖ le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;
- ❖ i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- ❖ le notizie relative ai procedimenti per violazioni del Codice Etico, del Modello o comunque connessi alla violazione di regole di comportamento nell'ambito dei Processi Sensibili, alle eventuali sanzioni disciplinari e/o contrattuali irrogate in conseguenza delle suddette violazioni ovvero alla eventuale archiviazione o decadenza di tali procedimenti con le relative motivazioni.

3.6 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsto dal Modello sarà conservato dall'OdV in un apposito data base (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni.

L'accesso al data base è consentito esclusivamente ai membri dell'OdV.

4. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello

4.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo ed impegno della Società garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle di futuro inserimento, delle regole di condotta in esso contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei Processi Sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV in collaborazione con la Direzione del Personale e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

• La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione stessa.

Ai nuovi assunti, invece, viene consegnato un set informativo (Codice Etico, Modello, allegati), con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

• **La formazione**

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al d. lgs. n. 231/01 e il Sistema 231 della Società è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano nonché della circostanza che abbiano o meno funzioni di rappresentanza della società.

In particolare, sono previsti livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione.

La informazione e formazione sono garantite:

- mediante erogazione di specifico corso in aula -in presenza fisica o da remoto- di un'ora calibrato a seconda delle mansioni dei destinatari, al momento dell'adozione del Modello; corsi in aula -in presenza fisica o da remoto- con cadenza almeno biennale, salvo turnover di oltre il 25% del personale, nel qual caso il corso sarà anticipato rispetto alla cadenza biennale;
- tramite la pubblicazione sul sito internet aziendale del Modello -Parte Generale- e del Codice Etico;
- con l'invio ai Destinatari del Sistema 231, a mezzo posta elettronica, di apposite comunicazioni nel caso di modifiche del Modello, del sistema di deleghe e procure, dell'assetto societario ovvero di innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti ex d. lgs. n. 231/01;
- tramite l'informativa specifica contenuta nella lettera di assunzione;
- tramite la creazione di apposita cartella contenente tutta la documentazione del Sistema 231 nella rete aziendale, accessibile a tutti e non modificabile da nessuno, se non su espressa indicazione del CdA e con tracciabilità certa dei soggetti e del momento della modifica;
- tramite l'affissione in bacheca fisica nei locali aziendali del Modello e del Codice etico.

4.2 Informazione a collaboratori parasubordinati, lavoratori somministrati o distaccati.

Il Sistema 231 è portato a conoscenza dei collaboratori parasubordinati e lavoratori somministrati (artt. 30 ss. d. lgs. 15.6.2015 n. 81) o distaccati (art. 30 d. lgs. 10.9.2003 n. 276) con le stesse modalità previste per i dipendenti.

4.3 Informazione a Consulenti e Partners.

Il Sistema 231 deve essere portato a conoscenza dei Consulenti e dei Partners con espresso richiamo in apposita clausola contrattuale.

Consulenti e Partners debbono osservare i principi del Codice Etico e principi generali di comportamento illustrati nel MOG parte generale, che sarà pubblicato sul sito internet della Società, e tanto dovrà essere loro comunicato con apposita clausola contrattuale.

Nella disciplina dei rapporti contrattuali con Consulenti e Partners sarà utilizzata una clausola contrattuale del tipo che segue: “Le parti contraenti dichiarano di non essere a conoscenza di fatti rilevanti ai sensi degli artt. 24 e ss. del d. lgs. n. 231/01, nella fase delle trattative e della stipulazione del presente contratto. Le parti si impegnano a vigilare sull’esecuzione del contratto in modo da scongiurare il rischio di commissione di reati previsti dal sopraccitato d. lgs. n. 231/01 nonché ad attivare, in tale ipotesi, tutte le idonee procedure interne e a segnalare tempestivamente la situazione alla controparte contrattuale”.

4.4 Formazione ed informazione dei componenti gli Organi Sociali

I membri del Consiglio di Amministrazione si sono impegnati al rispetto del Modello all’atto della sua approvazione.

Nel caso di modifiche nella composizione dei predetti Organi Sociali, sarà cura dell’organo uscente comunicare copia del Modello ai nuovi membri e richiedere loro una dichiarazione di conoscenza ed adesione “informata” al medesimo da trasmettere all’OdV.

4.5 Verifiche sull’adeguatezza del Modello

Oltre all’attività di vigilanza in ordine all’effettività del Modello (e che si estrinseca nella verifica della coerenza tra le condotte serbate dai destinatari del Modello ed il Modello stesso), l’OdV effettua periodicamente specifiche verifiche circa la concreta idoneità del Modello alla prevenzione dei reati.

Tale attività si sostanzia in una verifica a campione dei principali atti e processi aziendali nonché della conformità degli stessi alle regole contenute nel Modello.

Le verifiche sono condotte dall’OdV che si avvale, di norma, del supporto delle funzioni interne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie.

Le verifiche e il loro esito sono oggetto di report annuale al Consiglio di Amministrazione. In particolare, in caso di esito negativo, l’OdV esporrà, nel piano relativo all’anno successivo, i miglioramenti da attuare.

L’OdV stila, con regolare cadenza, un programma di vigilanza attraverso il quale pianifica la propria attività di verifica e controllo. Il programma contiene un calendario delle attività da svolgere nel corso dell’anno e contempla altresì la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

All’OdV sono riconosciuti, nel corso delle verifiche e ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente il mandato affidatogli.

Qualora nel corso dell'attività di verifica l'OdV riscontri significative violazioni delle prescrizioni contenute nel Modello, ovvero allorquando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività, il Modello dovrà essere modificato o aggiornato. In tale ottica, il Consiglio di Amministrazione è responsabile dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione al mutamento degli assetti organizzativi, dei processi operativi nonché dell'esito dei controlli. L'OdV conserva in ogni caso precisi compiti e poteri in merito alla cura e promozione del costante aggiornamento del Modello. E' inoltre onere dell'OdV promuovere l'aggiornamento del Modello in seguito al riscontro di carenze e/o lacune a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

4.6 Whistleblowing.

Ai sensi dell'art. 6, co. 2 bis, d. lgs. 231/2001 (introdotto, a tutela del c.d. whistleblowing, dall'art. 2, l. 30.11.2017, n. 179 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" e aggiornato ai sensi del d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, recante "Disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali") il MOG prevede:

- ✓ i canali di segnalazione interna²,
- ✓ il divieto di ritorsione,
- ✓ il sistema disciplinare.

4.6.1 Canali di segnalazione e riscontro alla segnalazione.

La suddetta normativa prevede che le Società attivino propri canali di segnalazione, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. I modelli di organizzazione e di gestione debbono prevedere i canali di segnalazione interna di cui sopra.

² ANAC offre canali di segnalazione esterna: la persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La gestione del canale di segnalazione è affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero è affidata a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato. Il Consiglio di Amministrazione di Bakeca, di ciò informato, considera che le caratteristiche della Società portino a ritenere adeguata la possibilità di segnalare direttamente all'OdV con il mezzo ritenuto più idoneo, e che, anche qualora si voglia mantenere l'anonimato, ciò è possibile sia creando casella di posta elettronica priva di riferimenti al nome del segnalante, sia contattando telefonicamente o con posta cartacea l'OdV. Peraltro Bakeca propugna una corretta gestione del lavoro e la piena trasparenza delle attività e la correttezza dei rapporti endo ed extra aziendali, pertanto ogni segnalazione che dovesse essere inoltrata sarebbe ricevuta con gratitudine, come spinta al miglioramento, come critica positiva e come tale sarebbe presa in considerazione.

Le segnalazioni sono effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale. Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole. Si ritiene che il soggetto meglio deputato a ricevere eventuali segnalazioni sia l'OdV, i cui recapiti telematici/telefonici sono portati a conoscenza di tutti i Destinatari all'atto della comunicazione dell'adozione del Sistema 231 e posti a disposizione per consultazione nella bacheca fisica nei locali aziendali e nella cartella del Sistema 231 nella rete aziendale, accessibile a tutti i Destinatari. La normativa di cui sopra prevede che, nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, la persona o l'ufficio interno ovvero il soggetto esterno, ai quali è affidata la gestione del canale di segnalazione interna, svolgano le seguenti attività, e a tale normativa Bakeca con il presente documento aderisce:

- a) rilasciano alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantengono le interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) danno diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) forniscono riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- e) mettono a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazione esterne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico in una delle forme di cui all'articolo 3, commi 3 o 4 d. lgs.

24/2023. In quanto dotata di un proprio sito internet Bakeca pubblicherà le informazioni di cui alla presente lettera anche in una sezione dedicata del suddetto sito. Si specifica che canale di segnalazione interna può essere mediato (tramite superiore gerarchico verso OdV) e diretto verso l'OdV (odv@bakeca.it; elenaemma.piccatti@studioavvocatipenalisti.it; andrea@avvocatopanero.it; avv. E. E. Piccatti via Cavalli 30 Torino; avv. A. Panero corso Re Umberto 56 Torino; avv. Piccatti 0110140050; avv. Panero 01119117124).

4.6.2 Obbligo di riservatezza.

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 – poi Regolamento (UE) 2016/679- GDPR.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

E' dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi di cui al precedente paragrafo, secondo periodo, nonché nelle procedure di segnalazione quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni da questa riferite è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Si tutelano l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Fermo quanto sopra, riguardo agli argomenti qui disciplinati, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Il segnalante è tutelato in quanto:

- a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante avesse fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'articolo 1 d. lgs 24/2023;
- b) la segnalazione o divulgazione pubblica sia stata effettuata sulla base di quanto previsto dal capo II d. lgs 24/2023.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Salvo quanto previsto dall'articolo 20 d. lgs 24/2023, 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, le tutele di cui al presente capo non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

La disposizione qui sopra richiamata si applica anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea, in conformità alle condizioni di cui all'articolo 6 d. lgs. 24/2023.

4.6.3 Divieto di ritorsione. Sanzioni.

I segnalanti violazioni non possono subire alcuna ritorsione.

A norma dell'art. 17 d.lgs 24/2023, nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del presente articolo nei confronti delle persone segnalanti, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere. In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dai segnalanti, se costoro dimostrano di aver effettuato, ai sensi del decreto 24-2023, una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Il d. lgs. 24/2023 all'art. 17 comma 4 elenca a titolo esemplificativo situazioni che, producendo un danno ingiusto al segnalante (art. 2 co. 1 lett. m)), costituiscono ritorsioni:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

A norma dell'art. 21 d. lgs. 24-2023 -sanzioni-:

“1. Fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC 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 di cui all'articolo 12;
- 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 e 5 [d. lgs. 24/2023, n.d.r.], nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- c) da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

2. I soggetti del settore privato di cui all'articolo 2, comma 1, lettera q), numero 3) [categoria cui appartiene Bakeca, n.d.r.], prevedono nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e), del decreto n. 231 del 2001, sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1”.

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso dei presenti principi, quali segnalazioni che si rivelino infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, nonché ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della presente Procedura.

Sono analogamente sanzionate, ai sensi dell'art. 17 del D.lgs. 24/2023, anche tutte le accertate violazioni delle misure poste a tutela del segnalante, compresi tutti gli atti discriminatori adottati dall'Ente nei confronti del segnalante medesimo (rif. art. 17 co. 4 del D.lgs. 24/2023) ovvero pressioni o discriminazioni volte ad influenzare l'istruttoria.

Le sanzioni disciplinari saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto di lavoro ovvero di consulenza, nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili nonché delle normative di CCNL del settore di riferimento.

Per le sanzioni si richiama il Sistema disciplinare del Modello qui di seguito delineato.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo, come nulli sono il cambiamento di mansioni e ogni altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata in conseguenza della segnalazione.

5. Sistema sanzionatorio

5.1 Funzione del sistema sanzionatorio

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello rende efficiente l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, secondo comma, lettera e) del d. lgs. n. 231/01, un requisito essenziale del Modello ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento censurato valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del d. lgs. n. 231/01.

5.2 Sistema disciplinare

Il Modello adottato da BAKECA s.r.l. prevede un adeguato sistema disciplinare, applicabile in caso di violazione delle procedure indicate.

Il sistema disciplinare ha come destinatari tutti i Dipendenti della Società, i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione della stessa, nonché tutte le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della Società o che sono sottoposte alla loro direzione o vigilanza, così come stabilito dall'art. 5 del d. lgs. n. 231/01. In conclusione, il sistema disciplinare di seguito descritto è rivolto a tutti i Destinatari del Sistema 231.

Protocolli e procedure del sistema 231 costituiscono nuovi -o riaffermano già vigenti- obblighi che discendono dal rapporto di lavoro, pertanto, per quanto riguarda i lavoratori subordinati, i contenuti del Codice Etico e del Modello rappresentano espressione del potere del datore di lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina della prestazione lavorativa. Il mancato rispetto degli stessi costituisce inadempimento e violazione del dovere di diligenza e obbedienza configurando, anche illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui agli articoli di riferimento dei CCNL applicabili a ciascuna categoria.

Restano ferme - e si intendono qui richiamate - tutte le previsioni di cui all'art. 7 della legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) in relazione alla previa contestazione dell'addebito al Dipendente (con esclusione dei dirigenti) al fine di consentire al medesimo la difesa e l'indicazione di eventuali giustificazioni.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al management aziendale. In particolare, il responsabile del reparto riferisce all'AD, che fornisce parere e con il quale si concorda l'eventuale sanzione, che è graduata in aumento in caso di reiterazioni. La sanzione è comminata dall'AD secondo le regole procedurali tipiche dello Statuto dei Lavoratori.

Nessun procedimento disciplinare per violazione del Modello potrà essere archiviato, né alcuna sanzione disciplinare potrà essere irrogata, senza la preventiva informazione ed il parere dell'OdV.

5.3 Violazioni del Modello e relative sanzioni

I comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente Modello sono i seguenti:

A) violazione da parte del Dipendente di protocolli/procedure interni previsti dal Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso inclusa la mancata tutela del whistleblower;

B) adozione di condotte che espongano la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati-presupposto;

C) adozione di condotte non conformi alle prescrizioni del Modello e dirette in modo univoco (anche solo nella forma di tentativo) al compimento di uno o più reati;

D) adozione di condotte tali da determinare il rischio di applicazione a carico della Società delle sanzioni previste dal d. lgs. n. 231/01.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione.

Ogni variazione deve essere comunicata all'OdV.

Ogni sanzione deve essere comunicata all'OdV, anche qualora non direttamente inerente il sistema 231.

5.3.1 Principi generali relativi alle sanzioni

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

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione d'infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/01, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- la gravità dell'inadempimento;
- la posizione rivestita dal soggetto agente all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal destinatario, tra le quali è annoverata, a titolo esemplificativo, la commissione di illeciti e/o la comminazione di precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso soggetto nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;
- la gravità del pericolo o del danno procurato alla Società.

5.3.2 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

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

Assumono rilievo, più precisamente, gli illeciti disciplinari derivanti da:

- A. mancato rispetto delle procedure e/o prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività in conformità della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ai sensi del Decreto;
- B. violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero mediante impedimento del controllo o dell'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- C. inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;
- D. inosservanza degli obblighi di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico;
- E. omessa vigilanza, in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti funzionale alla verifica della loro condotta nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio-reato;
- F. omessa comunicazione, in qualità di "responsabile funzionale", al responsabile gerarchico e/o all'Organismo di Vigilanza sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte di soggetti funzionalmente assegnati;
- G. inosservanza degli obblighi di comportamento in materia di salute e sicurezza sul lavoro come disciplinati dalla legge (art. 20 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81), regolamenti e/o altre disposizioni aziendali.

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

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

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle sanzioni previste dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del CCNL.

La società ritiene che le suddette sanzioni previste nel CCNL trovino applicazione, conformemente alle modalità di seguito indicate e in considerazione dei principi e criteri generali individuati al punto precedente, in relazione alle infrazioni definite nel seguito.

In particolare per il personale dipendente, in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si prevedono le seguenti sanzioni:

1. richiamo verbale: nei casi di violazione colposa delle procedure e prescrizioni indicati sopra, PAR. 5.5, lettere da A) a F) e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna; recidiva nel biennio, nelle violazioni delle procedure e prescrizioni di cui al precedente punto, non aventi rilevanza esterna;

2. ammonizione scritta: nell'ipotesi di recidiva nel biennio nei casi di violazione colposa di procedure e/o prescrizioni indicati sopra, par. 5.5, lettere da A) a F), e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna;

3. multa non superiore a 8 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare: oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione dell'ammonizione scritta, la sanzione della multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello; si pensi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, all'inosservanza di un obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale.

4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni: verrà irrogata la sanzione della sospensione dal lavoro e della retribuzione sino ad un massimo di tre giorni, oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa, nei casi di grave violazione delle procedure e/o prescrizioni indicate qui sopra, par. 5.5, lettera da A) a G), tali da esporre la Società al rischio di sanzioni e responsabilità. A titolo esemplificativo ma non esaustivo, si applica la sanzione in rassegna in caso di:

- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti inerenti rapporti con la Pubblica Amministrazione e/o le attività degli organi sociali;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici e/o funzionali sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti funzionali alla verifica della loro condotta nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- infondate segnalazioni relative a violazioni del Modello e del Codice Etico, effettuate con dolo;
- ritorsioni contro il segnalante whistleblower;
- inosservanza di disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e

dai preposti ai fini della protezione individuale ovvero utilizzazione non appropriata di dispositivi di protezione ovvero ancora mancata partecipazione a programmi di formazione e/o addestramento organizzati dal datore di lavoro;

5. licenziamento con preavviso; verrà irrogata tale sanzione nei casi di reiterata grave violazione delle procedure e/o prescrizioni indicate nella presente Sezione, paragrafo 5.5, lettere da A) a G) aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività nelle aree a rischio reato individuate nella Parte Speciale del Modello.

6. licenziamento senza preavviso: verrà irrogata la sanzione del licenziamento senza preavviso per mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro (c.d. giusta causa), quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- violazione di regole, procedure, prescrizioni del Modello, ovvero del Codice Etico, aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti nel Decreto, a prescindere dal perfezionamento del reato stesso, tale da far venire meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;
- violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- inosservanza di disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti, dal Rspg, e dai preposti ai fini della protezione collettiva ovvero rimozione o modifica senza autorizzazione di dispositivi di sicurezza o segnalazione o controllo ovvero compimento di propria iniziativa di operazioni o manovre pericolose che possano compromettere l'incolumità propria o di altri lavoratori, ovvero ancora mancata segnalazione al datore di lavoro, dirigente, Rspg, o preposto di eventuali condizioni di pericolo grave e incombente.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui al presente paragrafo, n. 6, la società potrà disporre la sospensione cautelare con effetto immediato per un periodo massimo di 10 giorni.

Nel caso in cui la società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

Ove i dipendenti sopra indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la società, l'irrogazione della sanzione della multa comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

5.3.3 Sanzioni nei confronti di Collaboratori parasubordinati, lavoratori somministrati, lavoratori distaccati.

I collaboratori parasubordinati (collaboratori coordinati continuativi) sono lavoratori autonomi. Se inseriti stabilmente nella struttura operativa e nell'orbita di controllo del committente, dovranno essere soggetti al rispetto del Codice Etico e del Mog per quanto attinente alle loro attività. Il datore di lavoro, verso tali soggetti, dispone di un potere di coordinamento attenuato, ma non di vero e proprio potere direttivo e di vigilanza/disciplinare.

I lavoratori somministrati svolgono la loro attività in missione nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore; l'esercizio del potere disciplinare è riservato all'agenzia per il lavoro somministrante, alla quale sarà quindi necessario riferire del Sistema 231 della Società con previsione contrattuale dell'adozione di sanzioni in caso di violazione dei principi del Sistema 231 applicabili al somministrato. Qualora un illecito rilevante ex d. lgs. 231 sia commesso dal lavoratore somministrato, si potrà configurare la responsabilità dell'ente utilizzatore della loro prestazione lavorativa.

I lavoratori distaccati sono temporaneamente inseriti nell'organizzazione del distaccatario, ma rapporto di lavoro e potere disciplinare permangono in capo al datore di lavoro distaccante. I poteri di direzione e vigilanza sull'operato sono invece in genere trasferiti all'ente presso il quale il lavoratore svolge la propria attività lavorativa. In tal caso da una violazione del distaccato rilevante ex d. lgs. 231 è configurabile la responsabilità della Società distaccataria.

In entrambi i casi Bakeca imporrà contrattualmente all'effettivo datore di lavoro l'esercizio del potere disciplinare; inserirà clausola contrattuale nel contratto con l'effettivo datore di lavoro in tal senso; prevederà in tale clausola l'obbligo per il somministrante o il distaccante, nel caso in cui il somministrato o distaccato non si adegui al Sistema 231, di richiamare il lavoratore, sostituendolo con un altro, e comunque di applicare nei confronti di questo una sanzione disciplinare.

Stante la diversità di rapporti rispetto a quello di lavoro subordinato strettamente inteso, fermo restando che l'informazione e la formazione sono garantite a dipendenti e parasubordinati e somministrati e distaccati, il sistema sanzionatorio non può riprodursi tale e quale nel caso di queste ultime categorie.

Si prevedono pertanto le seguenti sanzioni, ferma restando l'eventuale azione risarcitoria, in via graduata:

censura/richiamo formale;

sanzioni economiche convenzionalmente predeterminate;
sospensione dell'incarico e del compenso per un periodo prestabilito;
interruzione anticipata del contratto.

5.3.4 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

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

Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel presente Modello 231 e l'obbligo di farlo rispettare è considerato elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che da questi ultimi dipendono gerarchicamente.

Eventuali infrazioni poste in essere da dirigenti della società, in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e la Società, potranno essere sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso. Ferma la facoltà di recesso, anche per giusta causa, le eventuali sanzioni saranno applicate nel rispetto dei principi generali precedentemente individuati al paragrafo dedicato ai Principi generali relativi alle sanzioni, compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali applicabili.

Oltre agli altri casi in cui sia configurabile un illecito disciplinare per violazione delle norme di legge e contrattuali, le sanzioni a carico dei dirigenti di BAKECA - come sopra richiamate - saranno applicate in caso di violazione di:

- precetti contenuti nel Modello Organizzativo;
- precetti contenuti nel Codice Etico.

Inoltre, troveranno applicazione in caso di:

- elusione dei controlli operati dall'O.d.V.;
- ostruzione dell'attività di controllo dell'O.d.V.;
- mancata collaborazione con l'O.d.V.;
- omesso controllo e/o supervisione dei propri dipendenti/collaboratori in merito all'osservanza dei protocolli e dei precetti previsti dal Modello;
- ritorsioni contro segnalanti whistleblowers.

Premesso che il sistema disciplinare è applicabile dalla società ai dirigenti a prescindere dall'instaurazione o meno e dall'esito di un'eventuale indagine o procedimento penale, nel caso in cui le infrazioni del Modello da parte dei dirigenti possano integrare una fattispecie penalmente rilevante, la Società, a sua scelta, si riserva di applicare nei confronti dei responsabili e in attesa del giudizio penale le seguenti misure provvisorie alternative:

- sospensione cautelare del dirigente dal rapporto con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'adibizione del dirigente ad incarichi diversi, nel rispetto dell'art. 2103 c.c.

La società, qualora ritenga che i fatti accertati siano tali da integrare una giusta causa di recesso dal rapporto di lavoro, potrà procedere al licenziamento del dirigente indipendentemente dalla chiusura del procedimento penale in corso.

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

La sanzione del licenziamento per giusta causa si applica nel caso di infrazioni di particolare gravità tali da concretizzare una grave negazione dell'elemento fiduciario del rapporto di lavoro, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro che trova nel rapporto fiduciario il suo presupposto fondamentale.

5.3.5 Misure nei confronti dei soggetti in posizione apicale che compongono l'organo di amministrazione (art. 5, comma 1, lett. a) del D. Lgs n. 231/01).

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

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

La responsabilità degli amministratori nei confronti della società è, a tutti gli effetti, regolata dall'art. 2392 c.c..

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

Le sanzioni applicabili nei confronti degli amministratori, nel rispetto del principio di proporzionalità, sono: il richiamo, la sospensione, la decadenza/revoca delle

deleghe o dell'incarico e, nel caso in cui l'amministratore sia legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, il licenziamento.

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

5.3.6 Misure nei confronti dei soggetti esterni.

Ogni comportamento posto in essere dai soggetti esterni (i collaboratori, gli agenti e i rappresentanti, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, nonché i fornitori e i partner, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture) in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello o, a seconda del tipo di rapporto, soltanto del Codice Etico e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal D. Lgs n. 231/01, 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.

A tal fine, i contratti stipulati dalla società con i suddetti soggetti esterni devono contenere apposita dichiarazione di conoscenza dell'esistenza del Codice Etico e del Modello 231 e dell'obbligo di attenersi a questo, ovvero, se trattasi di soggetto straniero od operante all'estero, di rispettare la normativa internazionale e locale di prevenzione dei rischi che possono determinare la responsabilità conseguente alla commissione di reati in capo alla Società.

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con l'Amministratore Delegato o altro soggetto da questi delegato, verifica che siano trasmessi ai soggetti esterni i principi e le linee di condotta contenute nel presente Modello 231 e nel Codice Etico in particolare con apposita clausola contrattuale e messa a disposizione della documentazione del Sistema 231 di volta in volta pertinente.

I contratti con i soggetti esterni conterranno una specifica clausola di recesso e/o di risoluzione connesse all'inadempimento di tali obbligazioni, fermo restando il diritto della Società di rivalersi per gli eventuali danni verificatisi in conseguenza di dette condotte, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

È compito della Funzione aziendale che si avvale dei soggetti di cui al paragrafo precedente, e che è comunque designata responsabile del processo in cui ricadono le attività degli stessi, annotare ogni dato ed ogni notizia che consenta di

conoscere e valutare i comportamenti dei medesimi soggetti. Nell'ipotesi in cui l'Organismo di Vigilanza ne faccia richiesta, i medesimi dati devono essere messi a disposizione del medesimo organo, al fine di consentire lo svolgimento dei suoi compiti.

Nel rispetto del criterio di proporzionalità, le sanzioni nei confronti dei terzi andranno graduate come di seguito: diffida al rispetto del sistema 231, inflizione di una penale, risoluzione contrattuale.

+++++

Allegati da considerarsi parte integrante:

- organigramma aziendale;
- catalogo reati presupposto;
- tabella illeciti 231/2001
- d. lgs. 231/2001;
- d. lgs. 24/2023.