

# BEGHELLI S.p.A.

Sede Legale in Valsamoggia, Monteveglio (BO), Via Mozzeghine 13-15

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231  
sulla “Responsabilità Amministrativa delle Imprese”

Il Consiglio di Amministrazione della Beghelli S.p.A. ha aggiornato ed approvato in data 15 maggio 2014 il “Modello di organizzazione, gestione e controllo” ex Decreto 231/01. Tale documento annulla e sostituisce la precedente versione approvata nel corso del 2010.

# INDICE

<b>DEFINIZIONI</b>	<b>4</b>
<b>1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001</b>	<b>5</b>
<b>Principi Generali</b>	<b>5</b>
I soggetti	5
L'interesse o il vantaggio della Società	6
I reati presupposto per l'applicazione del Decreto 231/2001	7
Le sanzioni	7
Il modello organizzativo – efficacia esimente	8
Requisiti dei modelli	8
<b>Le linee guida</b>	<b>10</b>
<b>2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b>	<b>12</b>
<b>3. L'ATTUALE STRUTTURA DEL GRUPPO BEGHELLI</b>	<b>14</b>
<b>4. CORPORATE GOVERNANCE</b>	<b>14</b>
<b>Il Consiglio di Amministrazione</b>	<b>15</b>
<b>Comitati di Controllo</b>	<b>16</b>
Comitato per la Remunerazione	16
Comitato per il Controllo Interno	17
<b>Il Sistema di Controllo Interno</b>	<b>17</b>
Amministratore Esecutivo incaricato del sistema di controllo interno	19
Dirigente preposto:	19
Funzione Internal Auditing - Preposto al Controllo Interno	19
Responsabile Controllo di gestione	20
<b>5. PROCESSI ORGANIZZATIVI</b>	<b>20</b>
<b>6. MAPPA DELLE ATTIVITA' A RISCHIO DI REATO</b>	<b>24</b>
<b>7. MISURE E PRINCIPI GENERALI DI PREVENZIONE E CONTROLLO</b>	<b>26</b>
<b>8. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE</b>	<b>27</b>
<b>9. IL SISTEMA DISCIPLINARE: PRINCIPI GENERALI</b>	<b>28</b>
Sanzioni per il personale dipendente	30
Sanzioni per il personale dirigente	31

Sanzioni per gli Amministratori	31
Sanzioni per il Collegio Sindacale	31
Misure nei confronti dei fornitori e degli altri soggetti terzi	32
<b>10. ORGANISMO DI VIGILANZA</b>	<b>32</b>
L'identificazione	32
La Composizione	33
<b>11. REVISIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO</b>	<b>36</b>
<b>ALLEGATO 1 – ELENCO REATI PRESUPPOSTO</b>	<b>38</b>
<b>ALLEGATO 2 – STATUTO ORGANISMO DI VIGILANZA</b>	<b>48</b>

## **DEFINIZIONI**

**Aree a rischio:** indicano le aree di attività di business nell'ambito delle quali possono astrattamente essere commessi i Reati Presupposto;

**Attività a rischio:** indicano i processi nello svolgimento dei quali, in rapporto alle fattispecie dei Reati Presupposto, è astrattamente possibile, da parte dei soggetti che svolgono la propria attività all'interno dell'organizzazione della Società, la commissione di un reato rientrante in tali fattispecie;

**Capogruppo/Ente/Società:** Beghelli S.p.A. avente sede legale nel comune di Valsamaggia, frazione Monteveglio (BO), Via Mozzeghine 13-15;

**Gruppo Beghelli:** indica l'insieme delle Società controllate e collegate, direttamente o indirettamente, dalla BEGHELLI S.p.A.;

**Decreto:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.

**Destinatari:** sono i soggetti tenuti al rispetto delle prescrizioni del presente Modello quali ad esempio i componenti degli organi direttivi e di controllo, dipendenti, mandatari, procuratori, consulenti e altri soggetti con cui l'Ente entra in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari.

**Modello:** il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al presente documento unitamente ai relativi allegati;

**Organismo di Vigilanza:** indica l'Organismo di Vigilanza previsto all'art. 6 del Decreto, avente il compito di vigilare sull'efficacia ed effettività del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull'aggiornamento dello stesso;

**Reati Presupposto:** sono i reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 riportati in Allegato 1 al presente Modello;

**Soggetti Apicali:** i soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. a) del Decreto, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, direzione e controllo della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e pertanto provvisti di autonomia decisionale da esercitare in nome e per conto della Società;

**Soggetti sottoposti all'altrui direzione:** sono le persone sottoposte alla direzione e vigilanza dei Soggetti Apicali.

**Organo Dirigente e di amministrazione:** il Consiglio di Amministrazione della Società;

**PA:** la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari e i soggetti incaricati di pubblico servizio;

**Protocollo:** Specifica procedura per la prevenzione dei reati e degli illeciti amministrativi e per l'individuazione dei soggetti coinvolti nelle fasi a rischio dei processi aziendali.

**Sistema Disciplinare:** l'insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione delle regole procedurali e comportamentali previste dal Modello.

Il presente "Modello", approvato ed adottato dal Consiglio di Amministrazione di BEGHELLI S.p.A. in data 15 maggio 2014, sostituisce il precedente approvato nella sua ultima versione in data 26 agosto 2010.

Il presente modello costituisce una evoluzione e un aggiornamento del precedente, sulla base delle novità normative, giurisprudenziali e dottrinali, nonché sulla base dell'esperienza pratica di BEGHELLI S.p.A. maturata durante i primi anni di applicazione di quanto disposto dal Decreto 231/01.

L'obiettivo perseguito da BEGHELLI S.p.A. è quello di dotarsi di uno strumento realmente efficace e operativo che garantisca, unitamente a tutto quanto già in essere ai fini di controllo e trasparenza, la massima riduzione dei rischi previsti dal Decreto 231/01.

## **1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001**

### **Principi Generali**

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n°231 attuativo dell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n°300, ha introdotto nel nostro ordinamento, in aggiunta alla responsabilità penale della persona fisica che materialmente commette il "reato", la responsabilità **penale**<sup>1</sup> dell'ente di "appartenenza" che ne ha tratto **interesse e/o vantaggio**.

In conformità agli obblighi internazionali e comunitari, il Decreto in esame ha introdotto nel nostro ordinamento una forma di **responsabilità diretta e autonoma** degli enti collettivi, collegata alla commissione di specifici reati; responsabilità definita "amministrativa", ma nella sostanza configurabile come una vera e propria forma di **responsabilità penale**.

### **I soggetti**

I soggetti alla cui azione criminosa il Decreto associa l'insorgere della responsabilità in capo all'ente, devono essere legati alla Società da un rapporto funzionale di dipendenza.

In particolare l'art. 5 del D. Lgs. 231/2001 individua:

- i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria funzionale, cosiddetti "apicali";

---

<sup>1</sup> Sulla esatta qualificazione giuridica della responsabilità dell'Ente si è più volte espressa la giurisprudenza affermando che *"ad onta del nome iuris la nuova responsabilità, nominalmente amministrativa, dissimula la sua natura sostanzialmente penale; forse sottaciuta per non aprire delicati conflitti con i dogmi personalistici dell'imputazione criminale, di rango costituzionale (art. 27) interpretabili in accezione riduttiva, come divieto di responsabilità per fatto altrui o, in una più variegata, come divieto di responsabilità per fatto incolpevole"*. Tribunale di Milano, Sezione dei Giudici per le Indagini Preliminari –dott. Alessandra Cerreti (ordinanza 18.03.2008).

Cfr: Cassazione Penale n. 3615/20.12.2005.

- coloro che sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali;
- i soggetti che esercitano di fatto la gestione e il controllo dell'ente.

Il legislatore ha conferito specifico rilievo anche alle situazioni "di fatto", cioè a quelle situazioni in cui i poteri necessari per agire in autonomia non sono immediatamente desumibili dal ruolo ricoperto nell'ambito della struttura organizzativa o da documentazione ufficiale (deleghe, procure, ecc).

L'art. 6 del Decreto dispone che, nel caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, la Società non risponde se prova che:

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

L'art. 7 dispone che l'ente è responsabile se la commissione del reato da parte di un soggetto sottoposto all'altrui direzione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza; obblighi che si riterranno assolti (salvo prova contraria che dovrà fornire la Pubblica Accusa) se l'ente ha adottato efficacemente il modello di prevenzione.

### **L'interesse o il vantaggio della Società**

Perché possa configurarsi la responsabilità in capo alla Società è inoltre necessario che la condotta illecita ipotizzata sia stata posta in essere dai soggetti individuati "**nell'interesse o a vantaggio della Società**"<sup>2</sup>, escludendola invece espressamente nel caso in cui il reato sia stato commesso "*nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*".

---

<sup>2</sup> In tema di responsabilità da reato delle persone giuridiche e delle società, l'espressione normativa, con cui se ne individua il presupposto nella commissione dei reati "nel suo interesse o a suo vantaggio", non contiene un'endiadi, perché i termini hanno riguardo a concetti giuridicamente diversi, potendosi distinguere un interesse "a monte" per effetto di un indebito arricchimento, prefigurato e magari non realizzato, in conseguenza dell'illecito, da un vantaggio obiettivamente conseguito con la commissione del reato, seppure non prospettato ex ante, sicché l'interesse ed il vantaggio sono in concorso reale.

Cassazione Penale Sez. II, 20.12.2005 n. 3615.

Certamente il requisito dell'interesse o vantaggio dell'ente, quale criterio di imputazione oggettiva della responsabilità dell'ente stesso, può essere integrato anche dal vantaggio indiretto, inteso come acquisizione per la società di una posizione di privilegio sul mercato derivante dal reato commesso dal soggetto apicale. Nondimeno, proprio la natura di criterio di imputazione della responsabilità riconosciuto dalla legge richiede la concreta e non astratta affermazione dell'esistenza di un tale interesse o vantaggio, da intendersi rispettivamente come potenziale o effettiva utilità, ancorché non necessariamente di carattere patrimoniale, derivante all'ente dalla commissione del reato presupposto.

Tribunale di Milano – ordinanza 28.04.2008

La giurisprudenza ha poi sottolineato che la responsabilità prevista in capo all'ente dal D. Lgs. 231/2001 discende da una **“colpa nell'organizzazione”** della persona giuridica (*ex plurimis*, Cass. pen. Sez. VI, 18-02-2010 - 16-07-2010, n. 27735).

Più precisamente la Suprema Corte ha affermato che l'Ente non risponde dell'illecito amministrativo dipendente da reato allorché il fatto è commesso dal singolo nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art 5 c. 2), non riconducibile nemmeno parzialmente all'interesse dell'ente, ossia nel caso in cui non sia possibile configurare una immedesimazione fra la società ed i suoi organi.

Ad eccezione di quanto sopra esposto, l'Ente non risponde per quanto ha commesso il suo rappresentante se dimostra di avere adottato le misure necessarie per impedire la commissione dei reati del tipo di quello realizzato (adozione ed efficace attuazione del modello).

La mancata adozione del modello, in presenza dei presupposti oggettivi e soggettivi sopra indicati (reato commesso nell'interesse o vantaggio della società e posizione apicale dell'autore del reato) è sufficiente a costituire quella rimproverabilità di cui alla Relazione ministeriale al decreto legislativo e ad integrare la fattispecie sanzionatoria, costituita dall'omissione delle previste doverose cautele organizzative e gestionali idonee a prevenire talune tipologie criminose.

In tale concetto di rimproverabilità è implicata una nuova forma normativa di colpevolezza per omissione organizzativa e gestionale, avendo il legislatore ragionevolmente tratto dalle concrete vicende occorse in questi decenni, in ambito economico ed imprenditoriale, la legittima e fondata convinzione della necessità che qualsiasi complesso organizzativo costituente un ente ex art 1 comma 2 Dlgs.vo 231/01, adotti modelli organizzativi e gestionali idonei a prevenire la commissione di determinati reati che l'esperienza ha dimostrato essere funzionali ad interessi strutturati e consistenti.<sup>3</sup>

Tale “colpa di organizzazione” assume specifica rilevanza nell'ambito del Gruppo di Società<sup>4</sup>.

## **I reati presupposto per l'applicazione del Decreto 231/2001**

Viene riportato in allegato 1 l'elenco dei reati presupposto aggiornato alla data di adozione del Modello stesso.

## **Le sanzioni**

Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 sono:

- quelle pecuniarie, che conseguono sempre al riconoscimento della responsabilità dell'ente e vengono applicate con il sistema delle quote, in relazione alla gravità dell'illecito e alle condizioni economiche e patrimoniali della società, allo scopo esplicito di “assicurare l'efficacia della sanzione”;

---

<sup>3</sup> Cassazione Penale Sezione VI – 9.07.2009 n. 36083

<sup>4</sup> L'organigramma societario è riportato in Allegato al fascicolo di bilancio consolidato di fine anno pubblicato sul sito internet della Società.

- quelle interdittive (interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze, concessioni, funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e eventuale revoca di quelli già concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi), previste in relazione alla loro efficacia dissuasiva in quanto capaci di incidere profondamente sull'organizzazione, sul funzionamento e sull'attività dell'ente.

Le stesse sanzioni, ove ne ricorrano i presupposti (gravi indizi per ritenere la responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato, pericolo di reiterazione della condotta delittuosa ex art. 45 D.lgvo 231/01 e profitto di rilevante entità ex art 13 D.Lgvo 231/01), possono essere comminate anche in sede cautelare per una durata massima di 12 mesi (art. 51 D.lgvo 231/2001). Presupposto sostanziale dell'irrogazione delle sanzioni cautelari è la loro espressa previsione in relazione alle singole tipologie di reati, nonché una particolare gravità del fatto, fondata sul (dis)valore dell'illecito "amministrativo", ovvero sulla "pericolosità" dell'ente stesso, che, in presenza di una reiterazione degli illeciti, ha dimostrato di essere insensibile alle sanzioni pecuniarie<sup>5</sup>.

- la pubblicazione della sentenza, che può essere disposta solo nel caso in cui nei confronti dell'ente venga applicata una sanzione interdittiva;
- la confisca del prezzo o del profitto del reato, ovvero per equivalente, che viene sempre disposta con la sentenza di condanna.

### **Il modello organizzativo – efficacia esimente**

L'efficacia "esimente" dei modelli di organizzazione e di gestione è subordinata alla loro antecedente adozione rispetto alla commissione del reato.

Adottati dopo la commissione del fatto criminoso, possono determinare una riduzione della sanzione ed evitare la comminazione di sanzioni cautelari in via interdittiva. Se adottati dopo la condanna congiuntamente al risarcimento del danno e alla restituzione dell'illecito profitto, possono determinare la conversione della sanzione interdittiva eventualmente irrogata, in sanzione pecuniaria.

La Corte di Cassazione ha più volte ribadito (per tutte Sentenza n. 36083/2009) che l'assenza del Modello Organizzativo impedisce - di fatto - qualsiasi difesa dell'Ente a fronte di contestazioni di reato presupposto.

### **Requisiti dei modelli**

Perché i modelli siano efficaci - e giudicati idonei allo scopo - devono rispondere concretamente alle seguenti esigenze:

- individuare le aree di rischio nel cui ambito possono essere commessi i reati;

---

<sup>5</sup> In tema di responsabilità da reato delle persone giuridiche deve escludersi l'applicabilità come misura cautelare di sanzioni interdittive che non rientrino tra quelle irrogabili in via definitiva all'esito del giudizio di merito. Cassazione Penale, sezione II, n. 10500 del 26.02.2007.



- prevedere dei protocolli idonei ad attuare le decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate.

Ai fini della redazione del Modello e della conseguente valutazione di idoneità dello stesso è opportuno tenere conto della giurisprudenza sul punto e dei criteri dalla stessa fissati. Oltre alla pronuncia del GIP di Milano (dott. Enrico Manzi) emessa in data 17 novembre 2009 (confermata dalla Corte d'Appello di Milano in data 21.03.2012<sup>6</sup> a seguito dell'impugnazione presentata dal Pubblico Ministero con riferimento alla pretesa omessa valutazione da parte del GIP dell'effettiva attuazione del modello), che ha fissato alcuni primi principi rilevanti<sup>7</sup>, è importante sottolineare quanto statuito dal G.I.P. di Milano (dott. D'Arcangelo) novembre 2010. La pronuncia ha fissato il principio secondo il quale *"l'agire in conformità a legge è sottratto alla discrezionalità dell'imprenditore ed il rischio di non conformità non può rientrare tra i rischi accettabili da parte degli amministratori"*<sup>8</sup>.

Il Modello deve inoltre prevedere, tra gli altri, gli elementi atti ad individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire ed impedire la commissione dei reati.

Anche sotto il profilo della idoneità del modello assume specifica rilevanza l'esistenza di un Gruppo: l'aggiornamento e l'adeguamento del Modello Organizzativo, infatti, non può ignorare l'evoluzione giurisprudenziale in tema di responsabilità amministrativa della Capogruppo in ipotesi di reato presupposto commesse da soggetti (apicali e non) appartenenti alle società controllate.

---

<sup>6</sup> In particolare, la Corte d'Appello di Milano nel confermare la valutazione di idoneità del modello già effettuata dal primo giudice, ha precisato che il motivo di impugnazione del Pubblico Ministero non meritava accoglimento alla luce dell'evidente elusione fraudolenta delle procedure previste nel modello stesso da parte dei dirigenti della società.

<sup>7</sup> I principi fondamentali enunciati dalla citata sentenza sono i seguenti:

a) la valutazione circa l'**idoneità del Modello** deve essere fatta con un **giudizio ex ante**, escludendo quindi ipotesi di responsabilità oggettiva – in presenza del modello - dell'ente derivante dalla pura e semplice commissione di un reato presupposto da parte di un soggetto apicale;

b) vengono utilizzate come criterio di riferimento, ai fini della "diligenza", le linee guida pubblicate da Confindustria (all'epoca dei fatti - 2004 unico riferimento);

c) in particolare poi, la sentenza ha individuato la distinzione tra "elusione fraudolenta" del Modello e l'"aggiramento volontario delle regole aziendali": elusione fraudolenta presuppone la messa in opera di un artificio, di una forzatura volta alla elusione della procedura stabilita dal Modello (e funzionale ad impedire la commissione del reato); l'elusione fraudolenta deve rappresentare un *quid pluris* rispetto alla semplice elusione ancorché volontaria del Modello.

<sup>8</sup> Nella suddetta pronuncia si legge che *"il giudice chiamato a deliberare la idoneità di un modello organizzativo deve far riferimento alla disciplina di un determinato settore con riferimento al tempo della condotta criminosa in contestazione e verificare quali cautele organizzative siano state adottate dall'ente per scongiurare un dato fatto criminoso e come le stesse in concreto siano state attuate con riferimento al miglior sapere tecnico disponibile all'epoca" [...]* *"il modello cautelare idoneo è, infatti, (come si desume, sul piano metodologico, anche dal contenuto precettivo dell'art. 30 del D.Lgs. 9.4.2008 n. 81) quello forgiato dalle migliori conoscenze, consolidate e condivise nel momento storico in cui è commesso l'illecito, in ordine ai metodi di neutralizzazione o di minimizzazione del rischio tipico"*.

## **Le linee guida**

L'art. 6 del Decreto dispone che i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

La Società, pertanto, nella predisposizione del presente documento, ha tenuto conto delle Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex DLgs 231/2001 pubblicate da Confindustria. Eventuali divergenze sono il frutto di scelte ponderate della Società che ha inteso meglio personalizzare e adattare i principi dettati dal Legislatore alla propria specifica realtà.

Quanto alla problematica relativa al “**Modello Organizzativo e Gruppi**”, il D. Lgs. 231/2001 non chiarisce come si configuri la responsabilità dell'impresa nell'ambito dei gruppi di società. La lacuna legislativa ha condotto a diverse interpretazioni e ha comportato l'emissione di alcune pronunce di merito che hanno visto estendere la responsabilità alla società controllante o a più imprese del gruppo, attraverso il richiamo al concetto di interesse di gruppo e/o alla figura dell'amministratore di fatto. La giurisprudenza di legittimità (Sentenza Corte di Cassazione, V<sup>a</sup> Sezione Penale, N. 24583 del 20.6.2011) ha affrontato questo tema affermando due principi significativi:

- il primo, giusto il quale la holding e le altre società del gruppo possono essere chiamate a rispondere collettivamente ai sensi della disciplina 231/01 quando sia riscontrato un concorso tra il soggetto che commette il reato e il soggetto che ne beneficia;
- il secondo richiede che i presupposti dell'interesse e del vantaggio debbano sussistere in concreto procurando alla Società una effettiva utilità dalla commissione del reato, ancorché non necessariamente di contenuto patrimoniale.

In linea generale si può affermare che il perseguimento “dell'interesse di gruppo” attraverso la commissione di un reato-presupposto da parte di un soggetto apicale ovvero di un sottoposto, realizza una delle condizioni richieste dalla legge ai fini dell'integrazione dei criteri d'imputazione oggettiva della responsabilità dell'ente.

L'ulteriore condizione (vantaggio o interesse dell'ente), si realizza nelle ipotesi in cui l'intendimento dell'autore del reato sia stato quello di far conseguire un vantaggio non solo alla società nella cui sfera giuridica ricadono gli effetti della sua condotta penalmente rilevante ma anche rispetto alla società controllante (holding) che dalla commissione del reato presupposto può trarre un vantaggio:

- diretto, che può essere costituito non solo da componenti aventi natura economico-patrimoniali, ma anche da componenti di vantaggio in senso lato;
- ovvero *indiretto*, anche in termini di sinergie realizzabili tra le società del “gruppo”, con ciò realizzandosi quello che in sede giurisprudenziale è stato definito “vantaggio del gruppo<sup>9</sup>”.

Analogamente, nel caso in cui il reato sia stato commesso con il concorso degli amministratori della Capogruppo nell'ambito di una attività della controllata, sussisterà la responsabilità della prima (la

---

<sup>9</sup> Tribunale di Milano – ordinanza 14.12.2004: L'illecito amministrativo da reato può essere addebitato ad un ente che rivesta il ruolo di controllante in seno ad un gruppo di società se commesso nell'interesse comune del gruppo, indipendentemente dal fatto che esso ne abbia tratto diretto vantaggio.

capogruppo), per fatti di reato commessi nell'esercizio di attività di altre società (le controllate), solo ove sia possibile sostenere che l'interesse perseguito dalla controllata o il vantaggio da questa ottenuto si riverbera in maniera significativa sul patrimonio o sulle disponibilità della holding.

In sintesi, in presenza dell'interesse di gruppo si possono delineare le seguenti casistiche:

- reato commesso da un dirigente non in posizione apicale della capogruppo, che dirige una società controllata dalla capogruppo: entrambe le società potranno essere imputate in base al regime derivante dal rapporto proprio di ciascuna di esse con il reo;
- reato commesso da una persona che occupi una posizione apicale nella capogruppo e non abbia formalmente nessun rapporto con le società controllate: in questo caso, è ipotizzabile l'imputabilità della capogruppo, mentre la responsabilità delle controllate potrà essere individuata solo laddove si possa ravvisare la *gestione e il controllo* di fatto di queste ultime da parte del reo<sup>10</sup>;
- reato commesso da una persona che riveste un ruolo apicale in seno ad una controllata ma che non abbia formalmente alcun rapporto di dipendenza dalla capogruppo: all'imputabilità della controllata potrebbe aggiungersi quella della capogruppo, nella misura in cui venga dimostrato che chi dirige la controllata si trova in una situazione di dipendenza di fatto dai vertici del gruppo;
- reato commesso da una persona che riveste una posizione non apicale nell'ambito di una controllata e che non abbia formalmente alcun rapporto con la capogruppo: le responsabilità della controllata saranno configurabili mentre quelle della capogruppo saranno ravvisabili soltanto in virtù di una eventuale dipendenza di fatto, peraltro indiretta, del personale della controllata dai vertici della capogruppo.

Quale holding di un Gruppo societario soggetto a coordinamento e controllo, BEGHELLI S.p.A., dopo quanto già attuato dal 2007, e poi revisionato nel 2008 e 2010, e ai fini di migliorare l'applicazione di quanto disposto dal Decreto 231/01, con il presente modello ha ritenuto di adottare un "sistema 231" che costituisca, attraverso i suoi principi ed in ossequio a quanto sopra affermato, il riferimento per le società italiane del Gruppo.

Il sistema è così sintetizzabile:

- le società italiane del Gruppo adottano, nella loro autonomia e tenendo conto delle caratteristiche delle loro specifiche attività e della loro struttura, un indipendente Modello di organizzazione e gestione ex D. Lgs. 231/01;
- tale modello deve essere correttamente implementato;
- per ogni società del Gruppo, che ha adottato o adotterà un proprio modello organizzativo, deve altresì essere nominato un OdV idoneo, per composizione, competenza e funzionalità, ad operare secondo quanto previsto dal Decreto 231/01;

---

<sup>10</sup> Tribunale di Milano – ordinanza 20.09.2004: nell'ambito di un gruppo di società l'attività corruttiva posta in essere dall'amministratore della controllante, al fine di ottenere l'aggiudicazione o il rinnovo di un appalto di servizi in favore di una controllata, implica la responsabilità amministrativa della controllante ex art. 5 D.Lgvo 231/01 in quanto preordinata al soddisfacimento dell'interesse di gruppo.

- BEGHELLI S.p.A. fissa, a sua tutela, i criteri minimi del modello organizzativo adottato dalle varie controllate, nonché i criteri di operatività dei vari OdV;
- l'OdV di BEGHELLI S.p.A. deve, tra i suoi specifici compiti, monitorare, attraverso opportuni flussi informativi, che tutti gli OdV garantiscano una corretta azione di controllo, così come previsto dal Decreto 231/01.

## **2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

Con riferimento alle "esigenze" individuate dal legislatore nel Decreto e ulteriormente dettagliate, nelle proprie Linee Guida dalle associazioni di categoria, le attività che il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di confermare, dopo l'esperienza dei primi anni di applicazione, per la realizzazione del Modello sono qui di seguito elencate:

- mappatura dettagliata delle Attività a rischio di reato da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- analisi dei protocolli in essere con riferimento alle Attività a rischio di reato e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate a garantire l'adeguamento alle prescrizioni del Decreto, con particolare attenzione alla:
  - a) definizione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto;
  - b) definizione dei processi della Società nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione di reati;
  - c) definizione delle modalità di formazione del personale;
  - d) definizione dell'informativa da fornire agli outsourcer e agli altri soggetti terzi con cui la Società entri in contatto;
  - e) definizione e applicazione di disposizioni disciplinari idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello e dotate di idonea deterrenza;
  - f) identificazione dell'Organismo di Vigilanza ed attribuzione al medesimo di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello e sull'aggiornamento dello stesso;
  - g) definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
  - h) individuazione dei flussi informativi tra l'OdV di BEGHELLI S.p.A. e gli OdV delle controllate.

Come suggerito dalle linee guida delle associazioni di categoria, il modello organizzativo formalizza e chiarisce l'attribuzione di responsabilità, le linee di dipendenza gerarchica e la descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni ed interessi.

In particolare, le procedure aziendali ed informatiche (i processi gestiti dai sistemi informativi) hanno l'obiettivo di regolamentare lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni punti di controllo (quali quadrature, verifiche sull'operato di terzi operatori e soggetti periferici, analisi documentali relative a movimentazioni e/o saldi anomali, interviste etc) ed adeguati livelli di sicurezza, autorizzazione, ed accesso ai dati. Inoltre, nella struttura dei processi, laddove possibile, è stata introdotta la separazione di compiti fra i soggetti/dipartimenti che svolgono le diverse fasi riconducibili ad un processo/attività a rischio e sono stati introdotti i principi di trasparenza, verificabilità e tracciabilità per ogni tipologia di operazione/transazione/azione che deve risultare verificabile, documentata, coerente e congrua.

Con riferimento alla gestione finanziaria sono stati adottati protocolli procedurali, anche di natura preventiva, con l'obiettivo di intercettare eventuali operazioni di frode, appropriazione indebita e/o occultamento fondi; tra questi segnaliamo:

- firma congiunta (per importi eccedenti le strette necessità dell'operatività quotidiana);
- separazione delle funzioni/interessi tra i vari soggetti che partecipano alla definizione della transazione quali ad esempio fra l'ufficio che effettua la richiesta di acquisto, l'ufficio acquisti, l'amministrazione e la funzione di tesoreria;
- attività di supervisione/controllo svolte dal responsabile di tesoreria e dalla funzione Internal Auditing;
- riconciliazioni su base mensili con gli estratti conto forniti dalle banche.

Il Modello prevede inoltre un sistema di controllo in grado di fornire tempestiva segnalazione, a seconda dei casi, dell'insorgere o dell'esistenza di situazioni anomale (ovvero di criticità legate per esempio all'acquisizione di servizi o beni o alla definizione di condizioni di pagamento, prezzo o resa inusuali o ingiustificate rispetto alla prassi aziendali o estranei agli obiettivi di business della Società).

Nell'ambito del sistema organizzativo, specifica attenzione è stata poi prestata ai sistemi premianti dei dipendenti, affinché gli stessi risultino stimolanti ma raggiungibili, evitando target palesemente immotivati ed inarrivabili, che potrebbero costituire incentivo al compimento di reati.

Inoltre, con specifico riferimento ai poteri autorizzativi e di firma, questi sono stati assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese. In ogni caso, in funzione dell'attuale Modello a nessuno sono attribuiti poteri illimitati e sono adottati idonei accorgimenti affinché i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione. In quest'ottica nessuno può gestire in autonomia un intero processo e per ogni operazione è richiesto un adeguato supporto documentale (o informatico per i processi gestiti dal sistema informativo) su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

Il Modello, quindi, coinvolge ogni aspetto dell'attività della Società, attraverso la netta distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, con l'obiettivo di gestire correttamente le Attività a rischio di reato e le possibili situazioni di conflitto di interesse. In particolare, i controlli coinvolgono, con ruoli e a livelli diversi, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, il Comitato del Controllo Interno, l'Organismo di Vigilanza, la funzione Internal Auditing, i dirigenti e tutto il personale, rappresentando un attributo imprescindibile dell'attività quotidiana della Società.

Per quanto concerne gli aspetti di “controllo” il Modello, oltre a prevedere l’istituzione di un autonomo ed indipendente Organismo di Vigilanza, garantisce l’integrazione e il coordinamento delle attività di quest’ultimo con il già esistente sistema dei controlli interni, facendo patrimonio delle esperienze maturate. Il Modello non modifica le funzioni, i compiti, e gli obiettivi già esistenti e già sottoposti al sistema dei controlli, ma mira a fornire maggiori garanzie circa la conformità delle prassi e delle attività aziendali a quanto previsto dal Decreto 231/01 e della normativa aziendale che ne declina i principi nella disciplina delle Attività a rischio di reato. Infine, sempre in tema di controlli, il Modello prevede l’obbligo di documentare (eventualmente attraverso la redazione di verbali) l’effettuazione delle verifiche ispettive e dei controlli effettuati.

### **3. L’ATTUALE STRUTTURA DEL GRUPPO BEGHELLI**

Come precedentemente accennato, il nuovo Modello organizzativo riflette l’attuale struttura del Gruppo BEGHELLI.

L’organigramma societario aggiornato del Gruppo può essere consultato sul sito della Beghelli (sezione Investor Relation/Relazione e Bilanci) e viene aggiornato su base trimestrale in occasione della pubblicazione dei rendiconti finanziari (trimestrali, semestrale e bilancio annuale).

La Beghelli S.p.A. progetta, produce e distribuisce apparecchi di illuminazione, fra cui apparecchi d’illuminazione di emergenza, settore in cui è leader italiano e apparecchi per l’illuminazione ordinaria a risparmio energetico; inoltre, produce e commercializza i componenti di sistemi fotovoltaici; infine produce sistemi elettronici per la sicurezza domestica ed industriale e apparecchi elettronici di consumo.

### **4. CORPORATE GOVERNANCE**

Per quanto concerne il governo societario, il Modello è conforme ai principi disposti dalla nuova versione del Codice di Autodisciplina del Comitato per la Corporate Governance delle società quotate, pubblicata nel marzo 2006 (in seguito il “Codice”), cui la Società ha scelto di aderire formalizzando un processo di allineamento del proprio sistema di Corporate Governance alle indicazioni ivi contenute.

Le informazioni relative all’adeguamento della Società al sistema previsto dal Codice, trovano una completa ed aggiornata illustrazione nella Relazione di Corporate Governance, che è l’adempimento informativo annuale con cui le società, come testualmente previsto dal medesimo Codice, precisano quali raccomandazioni del Codice siano state effettivamente applicate e con quali modalità (tale documento è consultabile sul sito della Beghelli alla sezione Investor Relation/Relazione e Bilanci).

In particolare, il Codice rielabora i principi di Corporate Governance alla luce dell’evoluzione della *best practice* e dell’esperienza maturata dalle emittenti (ovvero le società cui il medesimo si rivolge), tenendo conto del mutato quadro normativo a livello nazionale, comunitario ed internazionale

(Action Plan comunitario, Legge n. 262/2005 sul Risparmio). Inoltre, il Codice si adatta ai diversi tipi di società quotate, tenendo in considerazione altresì i sistemi di amministrazione e controllo (“dualistico” e “monistico”) introdotti dalla riforma del diritto societario in alternativa al sistema tradizionale.

Le principali novità introdotte riguardano: il ruolo e la composizione del Consiglio di Amministrazione, il ruolo degli amministratori indipendenti, la previsione di comitati interni al Consiglio di Amministrazione, nuovi principi in tema di nomina degli amministratori e di remunerazione dei medesimi, il sistema di controllo interno, le raccomandazioni riguardanti gli interessi degli amministratori e le operazioni con parti correlate, i sindaci, i rapporti con gli azionisti, l’invito alle società che adottano il sistema “monistico” o quello “dualistico” ad applicare le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina adattandole al sistema prescelto, fornendo ampia trattazione sugli adattamenti operati e sulle motivazioni della scelta.

Di seguito si riporta un breve riepilogo delle modalità con cui la Società ha dato adeguamento ai principi previsti dal Codice.

## **Il Consiglio di Amministrazione**

In ossequio alla raccomandazione prevista dall’art. 1.C.1 del Codice, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato in merito alla valutazione sulle dimensioni, sulla composizione e sul funzionamento del Consiglio stesso e dei suoi Comitati, confermando l’adeguatezza nonché l’effettivo funzionamento, in termini di trasparenza e correttezza, del sistema di Corporate Governance adottato dalla Società.

In particolare, per ciò che concerne più strettamente l’attività ed il funzionamento nonché la composizione del Consiglio di Amministrazione, i principali punti che rappresentano l’effettivo adeguamento da parte di BEGHELLI ai requisiti stringenti di Corporate Governance previsti dal Codice di Autodisciplina sono i seguenti:

- ai sensi dell’art. 3.P.1 e 3.P.2 e dell’art. 3.C.4 del Codice, il Consiglio di Amministrazione ha valutato l’indipendenza degli amministratori non esecutivi adottando, tra l’altro, il criterio della prevalenza della sostanza sulla forma (art. 3.C.1 e 3.C.2 del Codice), ed avvalendosi non solo delle informazioni fornite dagli interessati, ma anche di ogni informazione comunque a disposizione della Società;
- in osservanza al Criterio 2.C.3. del Codice, è prevista la nomina di un **Lead Independent Director**, al quale sono state riconosciute, in particolare, la facoltà di avvalersi delle strutture aziendali per l’esercizio dei propri compiti e quella di convocare apposite riunioni di soli Amministratori Indipendenti;
- al fine di una migliore efficienza nella gestione, il Consiglio ha operato una scelta organizzativa che ha portato ad attribuire:
  - al Presidente del Consiglio di Amministrazione, disgiuntamente dagli altri amministratori, poteri di ordinaria e straordinaria Amministrazione, la rappresentanza legale e l’uso della firma sociale, ad eccezione dei poteri riservati espressamente per legge o statuto all’Assemblea: fermo restando l’obbligo del Presidente di fornire, almeno trimestralmente, adeguata informazione sulle operazioni atipiche, inusuali o con parti correlate, il cui esame e la cui approvazione non siano riservate al Consiglio, nonché

l'obbligo di riferire al Collegio Sindacale, in occasione delle riunioni del Consiglio di Amministrazione, sulle operazioni di maggior rilievo;

- a tre Consiglieri Delegati, disgiuntamente dagli altri amministratori, poteri e deleghe su operazione di gestione ordinaria quali ad esempio sottoscrivere domande per affidamenti bancari e finanziamenti, contratti di acquisto/vendita attività materiali, locazione finanziaria, disporre mandati di pagamento e gestire la liquidità sui conti correnti;
  - ad un amministratore, nonché dirigente della Società, la delega di Datore di lavoro per quanto concerne la normativa in tema di sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro ed altre deleghe specifiche nell'ambito della gestione finanziaria ed in materia di adempimenti ambientali.
- ai sensi dell'art. 2391-bis Codice Civile, il Consiglio di Amministrazione di Beghelli ha provveduto all'adozione del Regolamento Interno per le Operazioni con Parti Correlate (adottato in data 12.9.2010 e consultabile sul sito Beghelli alla sezione Investor Relation/Corporate Governance) che stabilisce delle linee guida affinché gli amministratori della Società agiscano sempre nella massima informazione e con la massima correttezza, illustrando tempestivamente al Consiglio di Amministrazione le operazioni dal maggior rilievo economico, finanziario e patrimoniale effettuate dalla Società o dalle sue controllate;
  - ai sensi degli artt. 4.P.1 e 4.C.1 del Codice, il Consiglio di Amministrazione ha adottato una **Procedura per la Gestione delle Informazioni Privilegiate** (che rappresenta parte integrante del presente Modello). Inoltre, la Società ha istituito il Registro delle persone che hanno accesso ad informazioni privilegiate;

Beghelli ha approvato il **Codice di Internal Dealing** nei confronti delle "Persone Rilevanti" (come individuate ai sensi dell'art. 152-sexies del Regolamento Emittenti), al fine di garantire la trasparenza delle operazioni poste in essere da soggetti che, con un maggiore probabilità, dispongono di informazioni privilegiate sulla Società (che rappresenta parte integrante del presente Modello).

### **Comitati di Controllo**

Conformemente a quanto raccomandato dal Codice di Autodisciplina, BEGHELLI si è inoltre dotata di un Comitato Interno e di un Comitato per la Remunerazione che svolgono funzioni propositiva e consultive nei confronti del Consiglio.

### **Comitato per la Remunerazione**

Il Comitato di Remunerazione è attualmente costituito da un Consigliere esecutivo, con funzioni di Presidente, e da due Consiglieri indipendenti. Il Comitato presenta al Consiglio le proposte per la remunerazione degli amministratori.

Il Comitato, ai sensi dell'art. 7.C.3 del Codice, principalmente ha le seguenti funzioni:



- presentare al Consiglio di Amministrazione proposte per la remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso;
- valutare periodicamente i criteri per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategica, vigilare sulla loro applicazione sulla base delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato e formulare al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni generali in materia;
- con riferimento segnatamente ai piani di Stock Option ed agli altri sistemi di incentivazione basati sulle azioni, presentare al Consiglio le proprie raccomandazioni in relazione al loro utilizzo ed a tutti i rilevanti aspetti tecnici legati alla loro formulazione ed applicazione. In particolare, il Comitato formula proposte al Consiglio in ordine al sistema di incentivazione ritenuto più opportuno (stock option plans ed altri piani a base azionaria) e monitora l'evoluzione nel tempo dei piani approvati dall'Assemblea dei Soci su proposta del Consiglio.

### **Comitato per il Controllo Interno**

In ottemperanza a quanto previsto dal Principio 8.P.4 del Codice, il Consiglio di Amministrazione assicura che le proprie valutazioni e decisioni relative al sistema di controllo interno, alla approvazione dei bilanci e delle relazioni semestrali ed ai rapporti tra l'emittente ed il revisore esterno siano supportate da un'adeguata attività istruttoria. A tal fine, il Consiglio di Amministrazione ha costituito un Comitato per il Controllo Interno, composto da amministratori non esecutivi, due dei quali indipendenti.

Ai sensi dell'art. 8 del Codice di Autodisciplina, il Comitato per il Controllo Interno della Società ha, tra l'altro, i seguenti compiti:

- assistere il Consiglio di Amministrazione nel fissare le linee di indirizzo e di verifica del sistema del controllo interno teso all'individuazione ed alla gestione dei principali rischi aziendali;
- valutare, unitamente al dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari ed ai revisori, il corretto utilizzo dei principi contabili e la loro omogeneità ai fini della redazione del bilancio consolidato;
- valutare, con cadenza almeno annuale, l'attività svolta dai preposti al controllo interno;
- valutare le proposte formulate dalla Società di Revisione per l'incarico e l'attività di quest'ultima;
- riferire al Consiglio, almeno semestralmente, sull'attività svolta nonché sull'adeguatezza del sistema di controllo interno.

### **Il Sistema di Controllo Interno**

Il sistema di controllo interno è l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati. Un efficace sistema di controllo interno contribuisce a garantire la salvaguardia del patrimonio sociale, l'efficienza e l'efficacia delle operazioni aziendali, l'affidabilità dell'informazione finanziaria, il rispetto di leggi e regolamenti (Principio 8.P.1. e 8.P.2. del Codice di

Autodisciplina).

Nell'ambito del Sistema di Controllo Interno, con riferimento all'informativa finanziaria, riveste particolare rilevanza il Modello di Organizzazione Amministrativo-Contabile, implementato dalla Beghelli S.p.A. in relazione a quanto richiesto dalla Legge 262/05 e in seguito ottimizzato, che ha rappresentato un'occasione di revisione dell'intero Sistema di Controllo Interno e di integrazione delle attività di controllo svolte dalle funzioni aziendali a diversi livelli.

Il modello di riferimento adottato da Beghelli S.p.A. per l'implementazione del sistema di controllo interno risulta coerente con le best practices nazionali e internazionali; tale modello riveste un ruolo fondamentale per il rispetto delle norme vigenti che la società è tenuta a rispettare in quanto società quotata in un mercato regolamentato, quali in particolare la Legge 262/2005 e i conseguenti art. 154bis e 123bis del Testo Unico della Finanza e il Decreto Legislativo 195/07 (il cosiddetto "decreto Transparency"), il D.Lgs. 231/2001, nonché il D.Lgs. 58/1998 (Testo Unico della Finanza) e il Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana, cui Beghelli S.p.A. aderisce.

Inoltre, a partire dall'esercizio 2009, il gruppo Beghelli ha avviato un processo di implementazione di un modello di identificazione e gestione dei rischi, che integra il Sistema di Controllo Interno per focalizzarsi sulla componente di analisi del rischio e fornire un approccio maggiormente orientato al rischio stesso, con riferimento sia ai rischi aziendali, sia a quelli relativi all'informativa finanziaria.

Il Sistema di gestione dei rischi e di controllo in relazione all'informativa finanziaria del Gruppo Beghelli si inserisce all'interno di un ambiente di controllo più ampio, che prende in considerazione ulteriori elementi, tra i quali:

- il Modello di organizzazione e di gestione ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- il Codice di comportamento in materia di Internal Dealing;
- le Procedure per la gestione interna e la comunicazione all'esterno delle informazioni riservate e/o privilegiate;
- il Sistema di deleghe e procure;
- l'Organigramma aziendale ed i Mansionari;
- la procedura sulle operazioni con Parti Correlate;
- il Sistema di Controllo Contabile che risulta costituito dai seguenti elementi:
  - Manuale contabile di Gruppo: documento finalizzato a promuovere lo sviluppo e l'applicazione di criteri contabili uniformi all'interno del Gruppo per quanto riguarda la rilevazione, classificazione e misurazione dei fatti di gestione;
  - Istruzioni operative di bilancio e di reporting e calendari di chiusura: documenti finalizzati a comunicare alle diverse Funzioni aziendali le modalità operative di dettaglio per la gestione delle attività di predisposizione del bilancio entro scadenze definite e condivise;
  - Procedure amministrative e contabili: documenti che definiscono le responsabilità e le regole di controllo cui attenersi con particolare riferimento ai processi amministrativo – contabili.

La struttura organizzativa del Gruppo Beghelli preposta all'implementazione, alla manutenzione e allo sviluppo del modello di controllo di controllo interno è così articolata:

**Amministratore Esecutivo incaricato del sistema di controllo interno**

Il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 19 febbraio 2007 ha provveduto a nominare il sig. Gian Pietro Beghelli, attuale Amministratore Delegato della Società, quale "Amministratore esecutivo incaricato di sovrintendere alla funzionalità del sistema di controllo interno".

**Dirigente preposto:**

- predisporre adeguate procedure amministrative e contabili per la formazione del bilancio di esercizio e del bilancio consolidato nonché di ogni altra comunicazione di carattere finanziario;
- rilasciare una dichiarazione scritta che attesta la corrispondenza degli atti e delle comunicazioni della Società diffuse al mercato e relativi all'informativa contabile anche infrannuale della stessa Società alle risultanze documentali, ai libri e alle scritture contabili;
- attestare con apposita relazione resa secondo il modello stabilito con regolamento della CONSOB, allegata al bilancio di esercizio, al bilancio semestrale abbreviato e al bilancio consolidato:
  - l'adeguatezza e l'effettiva applicazione delle procedure di cui alla precedente lettera a) nel corso del periodo cui si riferiscono i documenti;
  - che i documenti sono redatti in conformità ai principi contabili internazionali applicabili riconosciuti nella Comunità europea ai sensi del regolamento (CE) n. 1606/2002 del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 luglio 2002;
  - la corrispondenza dei documenti alle risultanze dei libri e delle scritture contabili;
  - l'idoneità dei documenti a fornire una rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale, economica e finanziaria della Società e dell'insieme delle imprese incluse nel consolidamento;
  - per il bilancio di esercizio e per quello consolidato, che la relazione sulla gestione comprende un'analisi attendibile dell'andamento e del risultato della gestione, nonché della situazione della Società e dell'insieme delle imprese incluse nel consolidamento, unitamente alla descrizione dei principali rischi e incertezze cui sono esposti;
  - per il bilancio semestrale abbreviato, che la relazione intermedia sulla gestione contiene un'analisi attendibile delle informazioni di cui al comma 4 dell'articolo 154-ter del TUF.

**Funzione Internal Auditing - Preposto al Controllo Interno**

Il preposto al controllo interno coincide con il responsabile della funzione Internal Auditing (Criterio 8.C.7. del Codice); il responsabile è gerarchicamente indipendente dai responsabili di aree operative, riporta direttamente all'Amministratore Delegato ed al Comitato per il Controllo Interno.

I suoi compiti principali sono:

- Rilevare ed aggiornare le procedure contabili-amministrative ed il sistema di controlli posti a presidio dei principali cicli operativi della Capogruppo e delle principali società del Gruppo;
- Eseguire le attività di testing atte a verificare l'effettiva applicazione del sistema dei controlli amministrativo-contabili rilevati;
- Valutare l'efficacia ed adeguatezza del sistema di controllo, rilevare eventuali criticità, ponderare i rischi e proporre un "Remediation Plan";
- comunicare al Dirigente Preposto i risultati delle attività svolte mediante specifici report;
- implementare ed eseguire adeguate procedure di controllo atte a garantire una corretta rappresentazione dell'informativa inviata ai fini della predisposizione di bilancio consolidato in conformità alle indicazioni fornite dalla Capogruppo.

#### **Responsabile Controllo di gestione**

I suoi compiti principali sono:

- Supporta la Direzione Generale nel definire le linee di indirizzo strategico e le scelte di investimento della Società;
- Coordina il processo di budgeting annuale, di approntamento dei Piani Industriali;
- Verifica eventuali scostamenti tra dati previsionali ed approvati e dati consuntivi.

## **5. PROCESSI ORGANIZZATIVI**

La struttura organizzativa della Società, oltre alle funzioni già indicate al Paragrafo precedente, è articolata nelle seguenti funzioni:

#### **Direzione Commerciale:**

- Assicura il coordinamento complessivo di tutte le attività commerciali relative alla vendita dei prodotti e dei servizi di nuova realizzazione sul mercato italiano ed estero ed il coordinamento delle strutture (sia interne che esterne) di vendita operanti a livello nazionale ed internazionale;
- Definizione prezzi e politiche di sconto;
- Individuazione e valutazione dei canali commerciali per linea di prodotto;
- Definizione delle politiche commerciali e propone gli indirizzi strategici di sviluppo sui mercati nazionale ed estero;

#### **Direzione Marketing e sviluppo prodotto:**

- Definizione dell'immagine aziendale nei confronti del mercato;
- Realizzazione di materiale illustrativo tecnico-commerciale relativo a prodotti e/o servizi;
- Progettazione di ricerche di mercato, di campagne pubblicitarie; di prodotto/packaging;
- Presidia lo sviluppo dei nuovi prodotti e servizi e le attività di marketing relative: prezzo, posizionamento, pubblicità, comunicazione, politiche promozionali.
- Individua le possibilità di sviluppo di nuovi prodotti (in particolare settore consumer).

**Direzione legale/Investor Relator/Affari Societari:**

- Supporta la Direzione Generale nella realizzazione di operazioni straordinarie e di Corporate Finance;
- Assicura il coordinamento complessivo di tutte le attività societarie e legali;
- Gestisce il contenzioso e le politiche di protezione e difesa dei marchi, brevetti e know how di gruppo;
- Gestisce le relazioni con gli enti di normazione e gli organismi tecnici addetti alla certificazione;
- Esegue un monitoraggio delle procedure di omologazione, certificazione ed idoneità dei nuovi prodotti, risolvendone le problematiche connesse;
- Garantisce la qualità dei prodotti e dei processi aziendali in conformità ai requisiti richiesti dalla norma per la certificazione del sistema qualità;
- Nella funzione di Investor Relator, cura i rapporti con le istituzioni, i mercati, gli organi di stampa e gli Organismi di controllo esterno (Consob e Borsa Italiana);
- Supporta l'Organismo di Vigilanza nello svolgimento delle proprie attività.

**Direzione Amministrazione e Finanza:**

- Garantisce la corretta gestione ed il coordinamento complessivo di tutte le attività finanziarie, amministrative, previdenziali, fiscali, tributarie, civilistiche, contabili e di bilancio della Società, con particolare riferimento alla predisposizione del bilancio della Società ed al rispetto di ogni adempimento fiscale e tributario in genere;
- Partecipa alla definizione della strategia finanziaria di gruppo;
- Coordina le attività di tesoreria, assicurando la corretta gestione dei flussi finanziari, curando i rapporti con gli istituti di credito e negoziandone le condizioni.
- Gestisce, in collaborazione con la funzione Internal Auditing, i rapporti con il Collegio Sindacale e la Società di Revisione.

**Direzione Personale:**

- Garantisce la gestione ed il coordinamento complessivo di tutte le attività di gestione, formazione e sviluppo delle risorse umane della Società;
- Assicura l'emanazione di regolamenti interni e l'attuazione delle politiche di assunzione, gestione, formazione e sviluppo del personale;
- Cura gli adempimenti di legge e contrattuali previsti in materia di rapporti di lavoro, nonché la gestione delle relazioni industriali della Società.

**Direzione Produzione:**

- Assicura la continuità e la regolarità delle attività produttive di stabilimento al fine di garantire la disponibilità dei prodotti nella quantità, qualità e nel rispetto dei costi e dei tempi richiesti;
- Assicura la corretta applicazione delle norme di Sicurezza sul lavoro, di Igiene industriale e di tutela ambientale e delle direttive interne di quali, verificandone il rispetto e proponendo i necessari adeguamenti;
- Valuta l'idoneità degli interventi e dei programmi manutentivi al fine di garantire l'efficienza e l'affidabilità degli impianti;
- Partecipa ed implementa nuove soluzioni tecnologiche per migliorare il processo produttivo e agevola l'introduzione di nuovi prodotti;
- Promuove azioni volte ad ottimizzare i processi logistici e produttivi.

**Direzione Acquisti:**

- Assicura il coordinamento complessivo di tutte le attività relative alla politica degli acquisti con l'obiettivo di minimizzare il costo ed il volume degli acquisti e nel rispetto degli standard qualitativi prefissati;
- Coordina, con il supporto del controllo di gestione, l'attività di approvvigionamento delle controllate estere con l'obiettivo di favorire l'interscambio interno di materiali e massimizzare l'efficiente impegno di materie prime, componenti, semilavorati a livello di Gruppo;
- Gestisce le negoziazioni con i fornitori e con il supporto della Direzione Legale ed Amministrazione e Finanza predispone e cura l'aggiornamento della contrattualistica;
- Identifica e valuta l'affidabilità dei fornitori sotto il profilo degli standard qualitativi e di sicurezza del prodotto/servizi acquistati, con il supporto della Direzione Tecnica (prodotto) e della funzione richiedente (servizio), e sotto il profilo giuridico/finanziario con il supporto della Direzione Amministrazione e Legale;
- Verifica e segnala alla funzione Internal Auditing eventuali situazioni di conflitto di interesse tra i fornitori attuali e/o potenziali e Soggetti Apicali / Funzione Aziendali operanti nel Gruppo.

**Direzione Tecnica:**

- Verifica la fattibilità, sotto il profilo tecnico, le proposte di sviluppo di nuovi prodotti commerciali da parte della Direzione Generale;
- Organizza, coordina e gestisce le attività relative alla progettazione, alla prototipazione ed alla realizzazione di nuovi prodotti;
- Collabora con l'ufficio acquisti per identificare un parco fornitori che offrano garanzie sotto il profilo degli standard qualitativi e di sicurezza richiesti dalla legge e/o definiti internamente;
- Fornisce alla Direzione Produzione, Acquisti e Pianificazione della Produzione delle varie società del Gruppo specifiche, disegni, distinte basi ed istruzioni tecniche per l'acquisto dei vari componenti e successivo assemblaggio.

**Direzione IT & Organisation:**

- Definisce e propone, in linea con le politiche aziendali, l'aggiornamento/potenziamento del parco tecnologico esistente e l'implementazione di nuovi sistemi informativi e di rete;
- Verifica e garantisce condizioni di sicurezza ed efficienza di funzionamento delle attività operative sottostanti i vari cicli aziendali;
- Assicura un'adeguata "segregation of duties" a livello informatico prevenendo eventuali conflitti di interesse e/o situazioni di visione/manomissione "indebita" e non "autorizzata";
- Effettua attività di informazione e formazione circa il corretto uso dei sistemi informativi da parte degli utenti;
- Collabora con i vari enti preposti al rispetto delle previsioni di legge (tra le quali legge sulla privacy).

**Controllo qualità**

- Gestione della documentazione del Sistema Qualità (modifica, aggiornamento, emissione, ecc.), comprendente Manuale, Procedure, Istruzioni e Modulistica.
- Assistenza e formazione al personale dell'azienda nell'applicazione del Sistema Qualità.
- Effettuazione delle verifiche ispettive necessarie per mantenere conforme il Sistema Qualità.
- Gestione delle azioni correttive e preventive.
- Consuntivazione delle attività di valutazione dei fornitori ed aggiornamento del relativo elenco dei fornitori qualificati.
- Presenza attiva durante gli audit di certificazione ISO 9001 e 14001 (ambiente).

## **6. MAPPA DELLE ATTIVITA' A RISCHIO DI REATO**

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per l'adeguamento del proprio modello organizzativo e di controllo, devono essere individuate, mediante un'analisi di tutte le unità organizzative della Società, le principali fattispecie di rischio di commissione di reato e le possibili modalità di realizzazione delle stesse.

Al fine dell'individuazione delle Attività a rischio di reato, assume preliminare rilievo la determinazione dell'ambito d'applicazione dei presupposti soggettivi del Decreto. In particolare, è necessario identificare i soggetti dalla cui condotta illecita può derivare l'estensione della responsabilità a carico della Società.

Più in dettaglio:

- il Personale Apicale;
- il Personale sottoposto ad altrui direzione.

La Società ha incaricato un Gruppo di lavoro, costituito dalla funzione Direzione Affari Generali ed Internal Auditing, con l'obiettivo di pervenire alla predisposizione ed aggiornamento della mappatura delle attività a rischio reato ex Modello 231. L'attività del Gruppo è partita con un censimento preliminare delle attività aziendali e delle singole aree societarie al fine di identificare un elenco di processi a rischio (c.d. mappatura del rischio o "risk assessment" riportata all'interno di ogni Parte speciale in forma matriciale o descrittiva).

Tale censimento è stato effettuato mediante interviste ai Soggetti Apicali (e/o personale sottoposto ad altrui Direzione), esperienza e prassi aziendale consolidata nel corso degli anni di applicazione delle disposizioni previste dai previgenti Modelli ed analisi della seguente documentazione:

- l'oggetto dell'attività di impresa svolta da Beghelli, le mansioni e le attività svolte nella pratica dai vari membri del management e delle altre funzioni-chiave della Società;
- l'organigramma aziendale e le correlate "job descriptions";
- il sistema di controllo interno, il sistema di deleghe e procure esistenti;
- le procedure interne vigenti (legge 262, manuale qualità, codice etico, regolamento aziendale, etc)
- altra documentazione aziendale rilevante.

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti. Le fasi che hanno portato all'aggiornamento del Modello sono state le seguenti (c.do attività di "risk assesment"):

- l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati Presupposto e delle attività strumentali alla commissione di tali reati, vale a dire le attività nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero crearsi condizioni per la commissione dei predetti reati;
- l'identificazione dei soggetti apicali che hanno il controllo e la gestione sui processi/aree sensibili e sui relativi meccanismi di controllo;



- l'individuazione delle condotte e dei comportamenti, anche omissivi, che possono potenzialmente originare un Reato Presupposto o che possono rendere possibile il compimento di un Reato Presupposto;
- sulla base dei risultati ottenuti, l'individuazione dei requisiti organizzativi che caratterizzano un modello organizzativo idoneo a prevenire i Reati Presupposto e delle azioni di miglioramento rispetto al modello organizzativo esistente (la c.d. "gap analysis").

I risultati e gli esiti di tali attività hanno contribuito alla predisposizione delle cosiddette "Parti Speciali", parte integrante del presente Modello, che identificano specifiche aree o attività a rischio e definiscono i protocolli procedurali da seguire, le funzioni aziendali ed i livelli di responsabilità coinvolti, ed il sistema di controlli da adottare onde prevenire o mitigare il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto e definiti a rischio medio/alto alla luce dell'attività di "risk assesment" sopra illustrata.

In particolare, alla luce dell'attuale struttura organizzativa e attività di business della Beghelli, l'attività di mappatura ha evidenziato le seguenti fattispecie di reato cui porre specifica attenzione ai fini del Decreto 231/01:

- reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25 D.Lgs. 231/01);
- reati societari (art. 25-ter D.Lgs. 231/01);
- reati di Market Abuse (art. 25-sexies D.Lgs. 231/01) e illeciti amministrativi di Market Abuse (artt. 187-bis, 187-ter, 187-quinquies TUF);
- omicidio colposo (articolo 589, comma 2, del CP) per violazione della normativa antinfortunistica e di tutela dell'igiene sui luoghi di lavoro (Decreto Legislativo 81/08);
- lesioni personali colpose (articolo 590, comma 3, del CP) per violazione della normativa antinfortunistica e di tutela dell'igiene sui luoghi di lavoro;
- ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (articoli 648, 648bis, 648ter del CP);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 615quater, 615quinquies, 617quater, 617quinquies, 635bis, 635quater, 635quinquies e 636ter del CP);
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (articolo 473 del CP), introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (articolo 474 del CP);
- reati ambientali (art 256, 258, 259, 260, 260 bis del Dlgs 152/2006; art 8, 9 del Dlgs 202/2007 e art. 733 bis del CP);
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c).

Per quanto concerne i reati riportati in Allegato 1, sulla base dell'attuale operatività aziendale, si è ritenuto remoto il rischio della loro commissione nell'interesse e/o a vantaggio della Società ritenendosi pertanto esaustivo il richiamo ai principi generali contenuti nel presente Modello che vincolano i Soggetti Interni ed Esterni (quest'ultimi prevalentemente società di consulenza, procuratori d'affari, società in franchising, di seguito anche "outsourcer") al rispetto dei valori di

tutela della personalità individuale, correttezza, moralità, dignità ed uguaglianza nonché al rispetto delle leggi.

Con riferimento alla sussistenza dei presupposti soggettivi per l'applicazione della norma in oggetto anche nei confronti di soggetti esterni all'organizzazione aziendale ("Outsourcer") ma con cui la Società intrattiene rapporti stabili e continuativi si è reso opportuno verificare la concreta esistenza nei confronti di tali soggetti di:

- poteri di indirizzo, vale a dire la facoltà della Società di impartire ordini e direttive specifiche e vincolanti riguardanti l'esecuzione dell'incarico conferito e le modalità di attuazione;
- poteri di controllo delle diverse fasi di espletamento della prestazione lavorativa;
- potere disciplinare e di censura.

Con riferimento alle società *outsourcer*, tenuto conto che si tratta di soggetti che prestano servizi nell'interesse della Società, si ritiene che la loro ricomprensione nell'ambito dell'attività di mappatura delle aree a rischio consenta una completa ricostruzione della reale operatività della Società. Non sarebbe opportuno, infatti, escludere dalla mappatura funzioni comprese nel ciclo operativo dell'impresa seppur svolte da soggetti esterni, i quali agiscono in stretto coordinamento con la Società ai fini del perseguimento di un unico disegno imprenditoriale.

L'Ente ritiene opportuno, con lo scopo di "sterilizzare" il rischio di coinvolgimento della Società a titolo di concorso ad ipotesi di reato di origine "esterna", presidiare e monitorare, per quanto possibile, anche le attività/processi posti in essere dalle società *outsourcer* e prevedere specifiche clausole risolutive all'interno degli accordi contrattuali.

## **7. MISURE E PRINCIPI GENERALI DI PREVENZIONE E CONTROLLO**

La mappatura delle aree e attività aziendali "a rischio di reato" ha consentito di definire i processi e/o le aree sensibili che, per la natura delle attività poste in essere (Direzione Commerciale e/o Direzione Amministrativa) e la tipologia dei referenti esterni (es: Soggetti della Pubblica Amministrazione e/o Organismi Nazionali di Controllo), sono maggiormente esposti al rischio di commissione di una delle fattispecie di reato previste dal Modello 231.

Con riferimento a tali processi, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto necessario e prioritario che la gestione dei processi aziendali sensibili sia guidata dai seguenti principi di carattere generale:

- separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;

- esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- "proceduralizzazione" delle Attività a rischio di reato, al fine di:
  - definire e regolamentare le modalità e tempistiche di svolgimento delle attività medesime;
  - garantire la tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
  - garantire, ove necessario, l'"oggettivazione" dei processi decisionali e limitare decisioni aziendali basate su scelte soggettive;
- istituzione, esecuzione e documentazione di attività di controllo e vigilanza sui processi e sulle Attività a rischio di reato;
- esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione delle informazioni dall'accesso fisico o logico ai dati e agli asset del sistema informativo aziendale, in particolare con riferimento ai sistemi gestionali e contabili.

Tali misure saranno affiancate da protocolli procedurali e misure di controllo specifiche per ogni tipologia di reato e/o area che, sulla base degli esiti dell'attività di "risk assessment" sono stati identificati a rischio medio ed alto. Tali misure sono più ampiamente descritti nelle cosiddette Parti Speciali.

## **8. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE**

La Società, consapevole dell'importanza degli aspetti formativi e informativi quale Protocollo di primario rilievo, opera al fine di garantire la conoscenza da parte del Personale sia del contenuto del Decreto e degli obblighi derivanti dal medesimo, sia del Modello.

Ai fini dell'attuazione del Modello, la formazione, le attività di sensibilizzazione e quelle di informazione nei confronti del personale sono gestite dalla competente funzione aziendale in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza e con i responsabili delle altre funzioni aziendali coinvolte nell'applicazione del Modello.

Le attività di informazione e formazione sono previste e realizzate sia all'atto dell'assunzione o dell'inizio del rapporto, sia in occasione di assegnazione di nuove funzioni ai Soggetti, ovvero di modifiche sostanziali del Modello o delle ulteriori circostanze di fatto o di diritto che ne determinino la necessità al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

In particolare, a seguito dell'adozione del presente Modello è prevista:

- nei giorni immediatamente successivi l'adozione, una comunicazione a tutti Soggetti Aziendali (compresi gli Outsourcer definiti "sensibili") avente per oggetto l'adozione del presente documento e la disponibilità di una copia per la consultazione presso la Direzione Affari Generali;
- pubblicazione della Parte Generale del Modello 231 sul sito aziendale;
- consegna ai nuovi assunti o collaboratori esterni di una copia del "Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001" inclusivo delle Parti Speciali;
- una specifica e continua attività di formazione da organizzarsi, a titolo di esempio, in corsi d'aula attraverso strumenti e servizi di e-learning o mediante l'invio di schede monotematiche.

L'attività di formazione, sensibilizzazione e di informazione riguarda non solo il Personale ma anche i soggetti esterni (Outsourcer) che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – in nome dell'Ente per il conseguimento degli obiettivi aziendali in forza di rapporti contrattuali.

In particolare, le funzioni aziendali preposte forniscono ai cosiddetti "Outsourcers", con cui hanno contatti istituzionali, in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, apposite informative sulle politiche e sulle procedure adottate dalla Società sulla base del Modello, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

Laddove possibile sono inserite nei testi contrattuali specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze, quali clausole risolutive o diritti di recesso in caso di comportamenti contrari alle norme di legge e/o ai Protocolli del Modello.

Per dare efficacia e concreta attuazione al Modello, l'ente promuove un'adeguata attività di formazione ed informazione e ciascun Destinatario è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando tempestivamente all'Organismo di Vigilanza eventuali carenze riscontrate nello stesso;
- partecipare all'attività di formazione organizzata dall'Ente.

## **9. IL SISTEMA DISCIPLINARE: PRINCIPI GENERALI**

Condizioni necessarie per garantire l'effettività del Modello e un'azione efficiente dell'Organismo di Vigilanza è la definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla violazione dei Protocolli e/o di ulteriori regole del Modello o del Codice Etico. Tale sistema disciplinare costituisce infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera e) del D. Lgs. 231/2001, un requisito essenziale ai fini dell'essimene rispetto alla responsabilità della Società.

Il sistema disciplinare deve prevedere sanzioni per ogni Destinatario, in considerazione della diversa tipologia di rapporti. Il sistema si rivolge infatti al Personale Apicale, a tutto il personale dipendente, ai collaboratori e ai terzi che operino per conto della Società, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare in taluni casi e di carattere contrattuale/negoziale negli altri.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dall'esistenza e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Le sanzioni eventualmente irrogate dovranno sempre essere adottate nel rispetto del principio di proporzionalità della sanzione. Poiché ciascuna violazione si materializza secondo aspetti peculiari e spesso irripetibili, si è ritenuto opportuno individuare - alla stregua della previsione di cui all'art. 133 c.p. - taluni parametri che possono oggettivamente guidare l'applicazione della sanzione - nel rispetto del predetto principio di proporzionalità - in caso di violazione del Modello. Nella valutazione della sanzione da applicare dovranno essere considerati i seguenti parametri:

- esistenza e rilevanza – anche all'esterno - delle conseguenze negative derivanti all'Ente dalla violazione del Modello;
- intenzionalità del comportamento e grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- pluralità delle violazioni e ripetizione delle stesse da parte di chi è già stato sanzionato;
- la tipologia di rapporto instaurato con il soggetto che pone in essere la violazione (rapporto di collaborazione, rapporto organico, lavoro subordinato di tipo impiegatizio, lavoro subordinato di tipo dirigenziale, etc.);
- mansioni del lavoratore e/o posizione funzionale nell'azienda di colui che viola il Modello;
- altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

I comportamenti che possono originare provvedimenti disciplinari possono essere a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, rappresentati da:

- omessa vigilanza sui propri sottoposti circa la corretta ed effettiva applicazione delle prescrizioni previste dal Modello;
- inosservanza delle prescrizioni previste dal Modello 231, dal Regolamento Aziendale e dal sistema procuratorio e di deleghe esistente;
- inosservanza degli obblighi di segnalazione all'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo interno poste in essere anche attraverso mediante impedimento agli organi, interni ed esterni, predisposti al controllo di accedere alle informazioni e/o dati e/o occultamento/distruzione di materiale documentale.

L'Organismo di Vigilanza deve sempre essere informato sulle procedure di irrogazione delle sanzioni adottate a seguito della violazione del Modello.

## **Sanzioni per il personale dipendente**

Con riguardo al Personale dipendente occorre rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'articolo 7 della legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dai CCNL, sia per quanto riguarda le sanzioni applicabili (che in linea di principio risultano "tipizzate" in relazione al collegamento con specificati indebiti disciplinari) sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

Il Consiglio di Amministrazione ritiene che il sistema disciplinare correntemente applicato in Società, in linea con le previsioni di cui al vigente CCNL, sia munito dei prescritti requisiti di efficacia e deterrenza.

In particolare, le mancanze del lavoratore possono dar luogo all'adozione, a seconda della loro gravità, di uno dei seguenti provvedimenti disciplinari:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento per mancanze.

**Richiamo verbale, ammonizione scritta:** in aggiunta a quanto espressamente previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro incorre nell'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale, e/o dell'ammonizione scritta, il dipendente che, nell'esercizio delle attività aziendali non ricomprese nelle aree a rischio, commetta colposamente un'infrazione di lieve entità, che non assuma rilevanza esterna all'azienda e che sia tale da non integrare, comunque, una condotta di reato.

**Multa:** in aggiunta a quanto espressamente previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro incorre nell'irrogazione della sanzione della multa, d'importo non superiore a tre ore di retribuzione, il dipendente che, nell'esercizio delle attività aziendali ricomprese nelle aree a rischio, commetta colposamente un'infrazione di lieve entità, che non assuma rilevanza esterna all'azienda e che sia tale da non integrare, comunque, una condotta di reato. In particolare, incorre nella sanzione della multa colui che:

- esegua con negligenza o violi le norme comportamentali fissate dal Modello 231 in relazione ad attività che rientrano nelle attività a rischio;
- reiteri per più di due volte un'infrazione già sanzionata con il richiamo verbale o con l'ammonizione scritta.

**Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione:** in aggiunta a quanto espressamente previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro incorre nell'irrogazione della sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di tre giorni, il dipendente che:

- nell'esercizio delle attività aziendali ricomprese nelle aree a rischio, commetta colposamente un'infrazione al Modello che assuma rilevanza anche esterna all'azienda e che sia tale da non integrare, comunque, una condotta di reato;

- nell'esercizio delle attività aziendali ricomprese nelle aree a rischio, commetta dolosamente un'infrazione al Modello che sia tale da non integrare, comunque, una condotta di reato;
- reiteri colposamente, per più di due volte, un'infrazione al Modello già sanzionata con la multa.

**Licenziamento senza preavviso:** in aggiunta a quanto espressamente previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro incorre nell'irrogazione della sanzione del licenziamento per giusta causa senza preavviso, il dipendente che:

- adottati, violando i doveri fissati dalle norme e procedure interne, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, commettendo uno dei reati presupposto;
- adottati, violando i doveri fissati dalle norme e procedure interne, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo non equivoco a commettere uno dei reati presupposto;
- adottati violando i doveri fissati dalle norme e procedure interne, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'azienda di misure previste dal Decreto, anche in via cautelare.

### **Sanzioni per il personale dirigente**

In caso di violazione, da parte di dirigenti, dei principi generali del Modello e delle regole di comportamento imposte dai Protocolli Procedurali e/o dal Regolamento Aziendale, la Società provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione del rilievo e della gravità delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra la Società e il lavoratore con qualifica di dirigente.

Quale sanzione specifica, il Consiglio di Amministrazione può valutare anche la sospensione e/o revoca delle procure eventualmente conferite al dirigente stesso.

### **Sanzioni per gli Amministratori**

In caso di realizzazione di fatti di Reato o di violazione del Modello e/o relativi Protocolli da parte di uno o più Amministratori della Società, l'Organismo di Vigilanza informerà mediante relazione scritta l'intero Consiglio d'Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative.

Il Consiglio di Amministrazione, nel valutare la condotta in violazione del Modello di un suo componente, dovrà tenere conto delle particolari circostanze, condizioni e modalità in cui si è verificata la condotta stessa, e potrà proporre, nei confronti di colui che ha posto in essere l'infrazione del Modello, ove ne sussistano i presupposti, il provvedimento della revoca dalla carica e l'azione di responsabilità, fermo il diritto al risarcimento degli eventuali danni che l'infrazione potrebbe generare alla Società e fatto salvo l'esercizio di ogni altra prerogativa di legge.

### **Sanzioni per il Collegio Sindacale**

In caso di realizzazione di fatti di Reato o di violazione, del Modello e/o relativi protocolli da parte di uno o più Sindaci, e di cui l'Organismo di Vigilanza sia venuto a conoscenza, lo stesso dovrà

tempestivamente informare dell'accaduto il Presidente del Consiglio d'Amministrazione e/o il Consiglio, oltre che, eventualmente, il Collegio Sindacale.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, gli opportuni provvedimenti ivi compresa, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

### **Misure nei confronti dei fornitori e degli altri soggetti terzi**

Condizione necessaria per concludere validamente contratti di ogni tipologia con la Società, e in particolare contratti di fornitura, outsourcing, mandato, agenzia, procacciamento di affari, associazione in partecipazione e consulenza, è l'assunzione dell'obbligo da parte del contraente di rispettare le previsioni del Modello 231 e/o dei relativi Protocolli applicabili.

L'adozione di comportamenti in contrasto con i principi stabiliti dal Modello sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Con tali clausole il terzo si obbliga ad adottare ed attuare efficacemente le procedure aziendali e/o tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati prevista dal Decreto.

La clausole devono inoltre prevedere un sistema di sanzioni che devono essere applicate in caso di inadempimento, anche parziale, di tali obbligazioni e che possono prevedere:

- la revoca o sospensione del contratto anche in corso di esecuzione;
- l'applicazione di penali commisurate al corrispettivo pattuito

fatto salvo in ogni caso il diritto della Società di richiedere il risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni all'Ente e altresì l'esercizio di ogni altra prerogativa di legge

Nell'ipotesi in cui si verificassero condotte in violazione delle prescrizioni del Modello da parte di uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente del Consiglio di Amministrazione provvederà ad informare mediante relazione scritta l'intero Consiglio e il Collegio sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione, nel valutare la condotta in violazione del Modello di uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza, dovrà tenere conto delle particolari circostanze, condizioni e modalità in cui si è verificata la condotta stessa, e potrà adottare, ove ne sussistano i presupposti, il provvedimento della revoca e/o riduzione del compenso, fermo il diritto della Società al risarcimento degli eventuali danni che l'infrazione potrebbe generare e fatto salvo altresì l'esercizio di ogni altra prerogativa di legge.

## **10.ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **L'identificazione**

L'articolo 6., lettera b) del D. Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per l'ottenimento dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sul funzionamento e



l'osservanza delle indicazioni del Modello nonché di curarne l'aggiornamento, sia affidato ad un organismo interno alla società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

L'autonomia e l'indipendenza richieste dalla norma presuppongono che l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"), nello svolgimento delle sue funzioni, sia posto all'"esterno" dell'organigramma aziendale, in posizione di staff al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

In considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'OdV (funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello), il relativo incarico è affidato ad un organismo che, con il presente documento approvato dal Consiglio di Amministrazione, è appositamente istituito con collocazione in staff al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, svincolato da ogni rapporto gerarchico con i singoli responsabili delle strutture operative aziendali.

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV di Beghelli è supportato, laddove ritenuto necessario, da tutte le funzioni aziendali e si può avvalere di altre professionalità esterne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie.

## **La Composizione**

La dottrina e la prassi hanno elaborato diverse ed eterogenee soluzioni in merito alla possibile architettura e composizione dell'OdV, ciò anche in considerazione delle caratteristiche dimensionali dell'ente, delle relative regole di Corporate Governance e della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici.

Al riguardo il Consiglio di Amministrazione di Beghelli ha analizzato varie soluzioni possibili al fine di individuarne i punti di forza e le eventuali controindicazioni delle diverse soluzioni prospettate. In particolare sono state analizzate le ipotesi di attribuire i compiti e le responsabilità previste dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto:

- al solo responsabile della funzione Internal Audit (in quanto professionalità interna che ha maturato esperienze in materia di organizzazione, processi, verifiche ispettive, interpretazione normativa);
- ad un organismo collegiale costituito ad hoc e composto dai responsabili di alcune funzioni aziendali (in particolare, per esempio, responsabili Internal Audit, Administration & Finance, Human Resource o Legal);
- ad un organismo collegiale costituito ad hoc e composto da professionalità esterne (un avvocato e un commercialista revisore contabile) e dal responsabile della funzione Internal Audit;
- ad un organismo collegiale costituito ad hoc e composto da professionisti esterni che abbiano maturato competenze in materia di Corporate Governance, discipline economiche finanziarie e penalistiche.

Al riguardo è forte convincimento del Consiglio di Amministrazione che, ai fini della scelta dall'Organismo di Vigilanza, sia opportuno valutare, con riferimento a ciascuna delle soluzioni ipotizzate, la sussistenza delle seguenti caratteristiche:

In relazione alla funzionalità dell'Organismo di Vigilanza nel suo complesso:

- autonomia ed indipendenza dell'organismo, intesi come:
  - soggettività funzionale autonoma dell'organismo stesso;
  - possesso di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
  - assenza di compiti operativi;
  - collocazione in posizione di staff al Consiglio di Amministrazione;
  - possibilità di relazionarsi direttamente al Collegio Sindacale.
- professionalità, intesa come bagaglio di conoscenze, strumenti e tecniche che l'Organismo deve possedere:
  - adeguata competenza specialistica in attività ispettive e consulenziali (campionamento statistico, tecniche di analisi e valutazione dei rischi, misure per il contenimento dei rischi, flow charting di procedure, processi, conoscenza del diritto e delle tecniche amministrativo-contabili, ecc.);
  - continuità di azione, da realizzarsi attraverso la presenza nell'Organismo di una persona interna alla struttura di BEGHELLI.

In relazione ad ogni singolo membro dell'Organismo di Vigilanza:

- onorabilità e moralità intesi come:
  - non essere interdetto, inabilitato o fallito, non essere stato condannato per delitti contro la Pubblica Amministrazione, l'amministrazione della giustizia e la fede pubblica, l'economia politica, l'industria e il commercio, o per delitto di omicidio volontario, furto o rapina, estorsione, truffa, appropriazione indebita, ricettazione e per ogni altro delitto non colposo, per il quale la legge commina la pena della reclusione non inferiore, nel minimo a due anni, e nel massimo a cinque anni;
  - non essere stato sottoposto a misure di prevenzione ai sensi della normativa per la lotta alla delinquenza mafiosa;
  - non essere stato condannato per violazione della disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, ai sensi dell'art. 72, primo comma, della legge 685/75;
  - non essere sottoposto a procedimento penale per reati presupposto ai sensi del Decreto 231/2001.

In considerazione di quanto sopra, e avuto specifico riguardo alla struttura ed operatività della Società, il Consiglio di Amministrazione ritiene di confermare le valutazioni già adottate in precedenza anche sulla base della giurisprudenza intervenuta, vale a dire:

- l'affidamento delle mansioni dell'OdV alla sola funzione di Internal Audit non rappresenta una soluzione pienamente conforme alle esigenze espresse dal Decreto. Tale soluzione infatti, pur garantendo all'OdV parte della professionalità e della continuità di azione necessarie, incontra i seguenti limiti:

- la dimensione della Società sembra imporre una forma collegiale per l'Organismo di Vigilanza, in linea con le prime pronunce giurisprudenziali sul punto;
  - il posizionamento organizzativo della funzione potrebbe pregiudicarne i poteri di iniziativa e di controllo, nonché l'autonomia e l'indipendenza;
  - la *mission* e le attribuzioni "tipiche" della funzione, nonché la sua attuale struttura, non appaiono da soli sufficienti per adempiere il compito di curare l'aggiornamento del Modello e di promuoverne i necessari interventi correttivi.
- l'affidamento delle mansioni dell'OdV ad un organismo collegiale costituito **esclusivamente** dai responsabili di alcune funzioni aziendali non rappresenta una soluzione pienamente conforme alle esigenze espresse dal Decreto. Tale soluzione infatti, pur garantendo all'OdV la professionalità e la continuità di azione necessarie, incontra i seguenti limiti:
    - l'ampliamento dei compiti attribuiti potrebbe pregiudicare l'efficace svolgimento delle mansioni proprie delle funzioni e degli stessi compiti attribuiti ai sensi del Modello;
    - la partecipazione di soli dipendenti con compiti operativi potrebbe pregiudicare l'indipendenza e la serenità di giudizio dell'Organismo al momento delle verifiche;
    - la commistione di funzioni operative (oggetto dei controlli) e funzioni di controllo, oltre a violare un principio basilare della dottrina dei controlli, creerebbe situazioni continuo conflitto di interessi e palese mancanza di autonomia e indipendenza (da intendersi, in tal caso, quale requisito di giudizio e valutazione).
  - l'affidamento delle mansioni dell'OdV ad un organismo collegiale costituito ad hoc e composto da soli soggetti esterni (in particolare, avvocati, commercialisti, revisori, *auditors*, ecc.) non rappresenta una soluzione pienamente conforme alle esigenze espresse dal Decreto. Tale soluzione infatti, pur garantendo all'OdV la professionalità ed eventualmente l'autonomia e indipendenza dell'Organismo, incontra i seguenti limiti:
    - la lettera della legge, che ai sensi dell'articolo 6 sembra intendere tale organismo come "organismo interno dell'ente";
    - la mancanza di continuità di azione, quale deterrente in sé e mezzo per garantire l'effettività del Modello;
    - la difficoltà di garantire l'accesso a tutte le informazioni necessarie per lo svolgimento delle mansioni previste dal Decreto.

Inoltre, con la modifica legislativa introdotta dall'art. 14 comma 12 della L. 183 del 12.11.2011, a decorrere dal 1.01.2012 nelle società di capitali il Collegio Sindacale, il Consiglio di Sorveglianza ed il Comitato per il Controllo possono svolgere le funzioni dell'Organismo di Vigilanza.

Conformemente a quanto espresso dalla migliore dottrina, si ritiene che tale facoltà non debba essere esercitata all'interno di Beghelli, tenuto conto che tale scelta potrebbe determinare una ipotesi di potenziale conflitto di interessi tra soggetti controllati e controllori (soprattutto per quanto concerne alcune categorie di reati presupposto quali i reati societari), e che – di fatto – potrebbero sorgere fondati motivi di perplessità in ordine alla autonomia dell'organismo di vigilanza stesso.

In considerazione degli elementi sopra illustrati, il Consiglio di Amministrazione ritiene che la soluzione che meglio garantisce il rispetto dei requisiti previsti dal Decreto è rappresentata dal conferire le attribuzioni ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza, ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ad un organismo collegiale costituito ad hoc e composto da:

- un professionista indipendente, di formazione economico con specifica competenza sul controllo dei flussi finanziari;
- un professionista, di formazione giuridica penalistica, con specifica esperienza, già maturata come membro di Organismi di Vigilanza, in grado di trasmettere concretamente quanta giurisprudenza, dottrina e novità normative produrranno in materia ai fini della migliore e più concreta implementazione del Modello;
- un interno all'ente, nella specifica funzione dell'Internal Auditing che, oltre a garantire la conoscenza dei meccanismi e delle funzioni aziendali, è in grado di rendere complementare l'attività e i controlli già in essere, con quanto richiesto dal Decreto 231/01.

Tale soluzione, già adottata in vigore del precedente modello, infatti, incontra tutti i requisiti previsti dalla normativa in termini di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione. In tale ottica, con riferimento alle tematiche rilevanti ai fini del Decreto, l'*Internal Audit* risponde direttamente all'Organismo di Vigilanza.

Per svolgere al meglio i compiti previsti dal Decreto, l'OdV può, al proprio interno, attribuire le funzioni ed attività in base alle specifiche competenze dei membri.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza, laddove necessario, è supportato da tutte le funzioni interne aziendali e può inoltre avvalersi del supporto di soggetti esterni il cui apporto di professionalità si renda, di volta in volta, necessario.

L'Organismo potrà, a sua volta, a disciplinare le regole per il proprio funzionamento, formalizzandole in apposito regolamento, nonché le modalità di gestione dei necessari flussi informativi.

Il Consiglio di Amministrazione si impegna a conferire, su richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza, la dotazione finanziaria necessaria ad espletare al meglio la propria funzione.

Per quanto sopra il Consiglio di Amministrazione istituisce l'OdV attraverso specifico Statuto (riportato in allegato 2).

## **11. REVISIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO**

Il Modello costituisce, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 comma 1, lettera a), del Decreto, atto di emanazione del vertice aziendale nella sua collegialità. In particolare, l'aggiornamento del Modello sarà effettuato esclusivamente a cura del Consiglio di Amministrazione, salva la possibilità da parte del Consiglio stesso di delegare uno o più Consiglieri o il responsabile della funzione Internal Auditing ad operare l'adeguamento per quanto concerne aspetti formali/descrittivi del Modello stesso

(esempio aggiornamento organigramma). Rimangono pertanto di esclusiva competenza del Consiglio modifiche sostanziali quali ad esempio l'introduzione/rimozione di una Parte Speciale del Modello, la revisione del sistema sanzionatorio e dei criteri di nomina dell'Organismo di Vigilanza.

## **ALLEGATO 1 – ELENCO REATI PRESUPPOSTO**

### **1) Premessa**

Il presente elenco dei reati include l'elenco di tutti i reati presupposto definiti dal Dlgs 231 dell'8 giugno 2001, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 ed è aggiornato alla data del 30 gennaio 2013.

**Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un Ente Pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 24):**

- Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello stato o di altro ente pubblico (art. 316-ter c.p.);
- Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.);
- Truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);

### **2) Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24 bis)<sup>11</sup>:**

- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art.617 quater c.p.);
- Installazione d'apparecchiature per intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.);

---

<sup>11</sup> Articolo aggiunto dall'art. 7 della L. 18.03.2008 n. 48.

- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.);

La legge 18 marzo 2008, n. 48 ha ulteriormente ampliato il novero dei c.d. reati “presupposto”, prevedendo all’art. 24 *bis* le ipotesi di falsità in atti riguardanti i documenti informatici secondo la nozione offerta dall’art. 491 *bis* del codice penale, e quindi ricomprendendo i seguenti reati:

- l’art. 476 c.p. (Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici);
- l’art. 477 c.p. (Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative);
- l’art. 478 c.p. (Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in copie autentiche di atti pubblici o privati e in attestati del contenuto di atti);
- l’art. 479 c.p. (Falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici);
- l’art. 480 c.p. (Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative);
- l’art. 481 c.p. (Falsità ideologica in certificati commessa da persone esercenti un servizio di pubblica necessità);
- l’art. 482 c.p. (Falsità materiale commessa dal privato);
- l’art. 483 c.p. (Falsità ideologica commessa dal privato in atto pubblico);
- l’art. 484 c.p. (Falsità in registri e notificazioni);
- l’art. 485 c.p. (Falsità in scrittura privata);
- l’art. 486 (Falsità in foglio firmato in bianco. Atto privato);
- l’art. 487 (Falsità in foglio firmato in bianco. Atto pubblico);
- l’art. 488 (Altre falsità in foglio firmato in bianco. Applicabilità delle disposizioni sulle falsità materiali);
- l’art. 489 (Uso di atto falso);
- l’art. 490 (Soppressione, distruzione e occultamento di atti veri).

**3) Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter)<sup>12</sup>:**

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 d. lgs 286/1998 (art. 416, sesto comma, c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309);
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo(\*) (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.).

*(\*) Escluse quelle denominate «da bersaglio da sala», o ad emissione di gas, nonché le armi ad aria compressa o gas compressi, sia lunghe sia corte i cui proiettili erogano un'energia cinetica superiore a 7,5 joule, e gli strumenti lanciarazzi, salvo che si tratti di armi destinate alla pesca ovvero di armi e strumenti per i quali la "Commissione consultiva centrale per il controllo delle armi" escluda, in relazione alle rispettive caratteristiche, l'attitudine a recare offesa alla persona.*

**4) Delitti di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25):**

- corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 e 321 c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 e 320 e 322-bis c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 - quater c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);

---

<sup>12</sup>; Articolo aggiunto dalla L. 15 luglio 2009, n. 94, art. 2, co. 29.



**5) Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo ed in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis)<sup>13</sup>:**

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.).
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

**6) Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1.)<sup>14</sup>:**

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza" (art. 513-bis c.p.);

---

<sup>13</sup> Articolo aggiunto dall'art. 6 D.L. 25 settembre 2001 n. 350, conv. con modificazioni in L. 23.11.01 n. 409.

<sup>14</sup> Articolo aggiunto dalla legge n. 99 del 23/07/09.

- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514).

**7) Reati societari (art. 25 ter)<sup>15</sup>:**

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c., commi 1 e 3);
- falso in prospetto (art. 2623 c.c., commi 1 e 2), poi abrogato dalla L.262 del 28-12-2005;
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 c.c., commi 1 e 2) abrogato: art 37 d.lgs 27.01.2010.
- impedito controllo (art. 2625 c.c. comma 2); indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art 2628 c.c.)
- operazioni in giudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art.2629 bis), introdotto dall'art. 31 della l. 28 dicembre 2005 n. 262
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- illecita influenza sull'Assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c., commi 1 e 2).
- corruzione tra privati (2635 comma 3 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (2629 – bis c.c.);

**8) Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater):**

L'art. 3 legge 14 gennaio 2003 n. 7 (ratifica ed esecuzione della convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo e norme di adeguamento dell'ordinamento interno) ha inserito nel d. lgs. n. 231, l'art. 25-*quater*, che ha esteso la responsabilità amministrativa degli Enti

---

<sup>15</sup> Articolo inserito dall'art. 3 D.Lgs. 11.04.02 n. 61 e successivamente modificato da ultimo con L. 190/2012.

anche alla realizzazione dei “delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali”, nonché dei delitti “che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999”.

**9) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater -1)<sup>16</sup>:**

Con la legge 9 gennaio 2006, n. 7, si è introdotto l'art. 25 quater I, prevedendo la responsabilità dell'ente per l'ipotesi prevista all'art. 583 bis del c.p. (*Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*).

**10) Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies)<sup>17</sup>:**

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600 bis c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600 ter c.p.);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600 quater c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.).

**11) Abusi di mercato (art. 25 sexies):**

La legge 18 aprile 2005, n. 62 ha inserito nel d. lgs. 231 l'art. 25 sexies (*Abusi di mercato*), prevedendo una responsabilità dell'ente in relazione ai reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti dalla parte V, titolo I bis, capo II del testo unico di cui al d. lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (artt. 184 e 185).

---

<sup>16</sup> Articolo inserito dall'art. 3 L. 9 gennaio 2006 n. 7.

<sup>17</sup> Articolo introdotto con la legge 11 agosto 2003 n. 228, in vigore dal 7 settembre 2003.

**12) Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies):**

La legge 3 agosto 2007, n. 123 ha introdotto l'art. 25 *septies* (modificato successivamente dall' art. 300 del d. lgs. 30.4.2008, n. 81) che contempla le fattispecie di *Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime* (art.589, 590 c.p.), *commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro*.

**13) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies):**

Il d.lgs. 21.11.2007, n. 231 ha previsto, con l'aggiunta di un apposito art. 25 *octies* al d.lgs. 231 del 2001, una responsabilità dell'ente anche per i reati di cui agli artt.:

- 648 c.p. (Ricettazione);
- 648 bis c.p.(Riciclaggio);
- 648 ter c.p. (Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita).

**14) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies)<sup>18</sup>:**

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, l. 633/1941 comma 1 lett a) bis);
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, l. 633/1941 comma 3);
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis l. 633/1941 comma 1);

---

<sup>18</sup> Articolo aggiunto dalla legge n. 99 del 23/07/09.

- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis l. 633/1941 comma 2);
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter l. 633/1941);
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies l. 633/1941);
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies l. 633/1941).

**15) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies)<sup>19</sup>:**

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

**16) Reati transnazionali<sup>20</sup>:**

---

<sup>19</sup> Il presente articolo è stato inserito dall'art. 4 L. 3 agosto 2009 n. 116, come articolo 25-novies, non tenendo conto dell'inserimento di tale articolo 25 novies da parte dell'art. 15, comma 7, lettera c) della L. 99 del 23.07.99. Per tale motivo, è stato rinumerato, come articolo 25 decies.

Definizione di reato transnazionale:

Ai fini della presente legge si considera reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:

- sia commesso in più di uno Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato].

Reati previsti:

- Associazioni per delinquere (416 c.p.);
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (416 bis c.p.);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (377 bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (378 c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater D.P.R. 43/73);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 309/1990)
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 Dlgs 286/98).

**17) Delitti in materia ambientale (art. 25-undecies)<sup>21</sup>:**

---

<sup>20</sup> Legge 16 marzo 2006, n. 146 che estende la responsabilità degli enti ai c.d. reati transnazionali

<sup>21</sup> Articolo inserito dal D.Lgs n. 121, del 7 luglio 2011, rubricato: "Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni". Pubblicato in G.U. n. 177, del 1 agosto 2011, in vigore dal 16.08.2011.

- Uccisione, distruzione, prelievo o possesso di esemplari di specie animali e vegetali selvatiche protette (art. 727-bis, c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis, c.p.);
- Scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose (varie ipotesi previste dall'art. 137, D.Lgs. 152/2006);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (varie ipotesi previste dall'art. 256, D.Lgs. 152/2006);
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio (art. 257, D.Lgs. 152/2006);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari relativi alla tracciabilità dei rifiuti (art. 258, D.Lgs. 152/2006) (l'entrata in vigore di detta ipotesi è legata all'effettiva entrata in vigore del SISTRI);
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259, D.Lgs. 152/2006);
- "Associazione" finalizzata al traffico illecito di rifiuti. (art. 260, D.Lgs. 152/2006);
- Condotte di falsificazione e detenzione di certificazioni SISTRI falsificate (art. 260-bis, D.Lgs. 152/2006);
- Emissioni in atmosfera oltre i valori limite o in violazione delle prescrizioni (art. 279, D.Lgs. 152/2006);
- Detenzione, importazione, esportazione o riesportazione, senza autorizzazione o con autorizzazione falsa, di specie animali e vegetali in via di estinzione (L. n. 150/1992);
- Produzione, consumo, importazione, esportazione, detenzione e commercializzazione di sostanze lesive dell'ozono e dell'ambiente (L. n. 549/1993);
- Inquinamento provocato dalle navi (D. Lgs. n. 202/2007).

**18) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare: (art. 25-duodecies)<sup>22</sup>:**

- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12-bis, D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286).

---

<sup>22</sup> Articolo inserito dal D.Lgs. n. 109/2012, pubblicato sulla G.U. n. 172 del 25 luglio 2012 ed entrato in vigore il 9 agosto 2012

## **ALLEGATO 2 – STATUTO ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **A. DURATA IN CARICA E SOSTITUZIONE DEI MEMBRI**

Il Consiglio d'Amministrazione provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza mediante apposita delibera consiliare che ne determina la durata in carica, di regola non inferiore ai tre anni (salvo eccezioni motivate). È altresì rimessa all'Organo amministrativo la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando, mediante delibera consiliare, le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie.

In particolare l'Organismo è composto da minimo tre componenti che provvedono a nominare il presidente; ai fini della valutazione del requisito di indipendenza, dal momento della nomina e per tutta la durata della carica, i componenti dell'Organismo:

- 1) non dovranno rivestire incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio di Amministrazione della Società;
- 2) non dovranno svolgere funzioni operative all'interno della Società (se ciò accadesse dovrà comunque essere salvaguardato il principio di indipendenza dell'organismo; ne consegue quindi che la maggioranza dovrà essere estranea a funzioni operative);
- 3) Non dovranno intrattenere significativi rapporti di affari da pregiudicare l'indipendenza con la Società, con società controllanti o con società da questa controllate, ad essa collegate o sottoposte a comune controllo, salvo il rapporto di lavoro subordinato, né intrattenere significativi rapporti di affari con gli amministratori muniti di deleghe (amministratori esecutivi);
- 4) Non dovranno far parte del nucleo familiare degli amministratori esecutivi o dell'azionista o di uno degli azionisti del gruppo di controllo, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il quarto grado;
- 5) Non dovranno risultare titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni superiori al 2% del capitale con diritto di voto della Società, né aderire a patti parasociali aventi ad oggetto o per effetto l'esercizio del controllo sulla Società;
- 6) non dovranno essere stati condannati (anche con riferimento al patteggiamento ex art. 444 c.p.p.) per reati "presupposto";
- 7) non dovranno essere sottoposti ad "indagine", per reati di cui il Modello mira la prevenzione ovvero ad altri reati ritenuti dal CdA gravi e incompatibili con il ruolo e le funzioni di OdV; in tutti questi casi, comunque, il CdA può valutare le argomentazioni dell'interessato – e con il parere favorevole degli altri membri dell'OdV – decidere, con adeguata motivazione, di non procedere alla sostituzione dello stesso, mantenendolo nell'incarico fino all'esito del processo.

Inoltre i componenti dell'Organismo di Vigilanza:

- sono tenuti a sottoscrivere, ad inizio mandato, una dichiarazione attestante il permanere del requisito di indipendenza di cui al precedente punto e, comunque, a comunicare immediatamente al Consiglio e allo stesso OdV l'insorgere di eventuali condizioni ostative;
- restano in carica per tutta la durata del mandato ricevuto a prescindere dalla modifica di composizione del Consiglio di Amministrazione che li ha nominati; tale principio non si applica allorché il rinnovo del Consiglio di Amministrazione dipenda dal realizzarsi di Reati che abbiano



generato (o possano generare) la responsabilità della Società e/o degli Amministratori, nel qual caso il neo eletto Organo Amministrativo provvede a rideterminare la composizione dell'Organismo;

Rappresentano ipotesi di decadenza automatica le ipotesi di incompatibilità di cui ai precedenti punti 1/2/3/4/5, la sopravvenuta incapacità e la morte. Fatte salve le ipotesi di decadenza automatica, i membri dell'Organismo non possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione se non per giusta causa quali la mancata partecipazione a più di due riunioni consecutive senza giustificato motivo.

In caso di dimissioni o decadenza automatica di un membro effettivo dell'Organismo, quest'ultimo ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione il quale prenderà senza indugio le decisioni del caso. E' fatto obbligo al Presidente ovvero al membro effettivo più anziano di comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione il verificarsi di una delle ipotesi dalle quali derivi la necessità di sostituire un membro dell'Organismo.

L'Organismo si intende decaduto se vengono a mancare, per dimissioni o altre cause, la maggioranza dei componenti. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare a nuovo i componenti.

## **B. REGOLE DI CONVOCAZIONE E FUNZIONAMENTO**

L'Organismo disciplina con specifico regolamento le regole per il proprio funzionamento sulla base dei principi di seguito riportati:

- l'Organismo è presieduto dal Presidente, il quale stabilisce gli ordini del giorno ed il luogo delle sedute. In caso di assenza o impedimento, il Presidente è sostituito dal segretario o dal membro più anziano di età; l'Organismo è convocato dal Presidente o in mancanza, quando ritenuto opportuno, anche da un solo membro;
- le sedute potranno svolgersi tramite conference call, ovvero con altri mezzi di comunicazione a distanza; per la validità delle sedute è richiesto l'intervento della maggioranza dei membri in carica;
- le decisioni vengono assunte a maggioranza assoluta dei voti; in caso di parità, prevale il voto del Presidente;
- le funzioni di segretario sono attribuite dall'Organismo ad un suo membro.

## **C. LE FUNZIONI E I POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Premesso che la responsabilità ultima dell'adozione del Modello resta in capo al Consiglio d'Amministrazione, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare:

- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte degli Organi Sociali, dei Dipendenti, fornitori ed outsourcer e degli altri soggetti terzi;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

Al fine dell'assolvimento dei compiti sopra riportati, l'Organismo di Vigilanza dovrà:

1) con riferimento alla verifica dell'efficacia del Modello:

- interpretare la normativa rilevante;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle aree e delle Attività a rischio di reato;
- coordinarsi con la funzione aziendale preposta per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi agli Organi Sociali, ai Dipendenti e agli outsourcer, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- predisporre ed aggiornare con continuità le informazioni rilevanti al fine di consentire una piena e consapevole adesione alle regole di condotta della Società. A tale fine l'Organismo di Vigilanza curerà l'aggiornamento, in collaborazione con le funzioni aziendali preposte, dello spazio nella rete informatica della Società contenente tutte le informazioni relative al Decreto;

2) con riferimento all'effettuazione di proposte di aggiornamento del Modello e di monitoraggio della loro realizzazione:

- sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e controllo, esprimere periodicamente una valutazione sull'adeguatezza del Modello, rispetto alle prescrizioni del Decreto ed al presente documento, nonché sull'operatività dello stesso;
- in relazione a tali valutazioni, presentare periodicamente all'Organo Amministrativo le proposte di adeguamento del Modello alla situazione desiderata e l'indicazione delle azioni ritenute necessarie per la concreta implementazione del Modello desiderato (espletamento di procedure, adozione di clausole contrattuali standard, ecc.). Particolare rilevanza dovrà essere prestata alle integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita) necessarie per introdurre accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità;
- verificare periodicamente l'attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni correttive proposte;
- coordinarsi con il management aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermi restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare.

Durante la propria attività l'Organismo di Vigilanza dovrà mantenere la massima discrezione e riservatezza, avendo come unici referenti gli Organi Sociali.

Ai fini dello svolgimento del ruolo e della funzione di Organismo di Vigilanza, al predetto organo sono attribuiti dal Consiglio d'Amministrazione i poteri d'iniziativa e di controllo e le prerogative necessari al fine di garantire all'Organismo stesso la possibilità di svolgere l'attività di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di aggiornamento dello stesso in conformità alle prescrizioni del Decreto.

#### **D. TEMPISTICHE DELL'ATTIVITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Il calendario e le modalità delle riunioni dell'OdV sono stabiliti dal Regolamento dello stesso Organismo. In ogni caso l'OdV si riunisce mediamente una volta ogni 2 mesi, fatte salve situazioni di emergenza.

Di ogni riunione deve essere redatto un verbale sul libro delle riunioni dell'OdV precedentemente vidimato. Il verbale di ogni riunione è sottoscritto da tutti i membri dell'OdV partecipanti alla riunione stessa.

Ovviamente nel tempo intercorrente tra dette riunioni l'OdV procede alle attività di propria competenza, attraverso le attività che i singoli componenti, per funzione e specifica competenza, svolgeranno.

Di questa e di ogni ulteriore e specifica attività deve essere redatta la relativa documentazione sottoscritta dall'interessato e tenuta quale "documento di lavoro" in apposito archivio presso la società.

#### **E. IL REPORTING AGLI ORGANI SOCIETARI**

L'OdV ha, come previsto dalla legge, autonomi poteri di iniziativa e controllo ai fini della vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento modificativi della struttura aziendale o sanzionatori nei confronti di Dipendenti, Organi Sociali Collaboratori esterni o Partner. Tali poteri sono demandati ai competenti Organi Societari (Presidente, Consigliere Delegato, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale ed Assemblea) ed al Management aziendale.

L'OdV riferisce all'Amministratore Delegato e/o al Consiglio di Amministrazione e/o al Collegio Sindacale:

- in via immediata, segnalando eventuali gravi violazioni individuate durante le attività di vigilanza o l'esigenza di modifiche urgenti al Modello in funzione di intervenuti cambiamenti della normativa di riferimento;
- in ogni caso di emergenza, mediante la presentazione di note scritte e di dettagliate evidenze in merito alle attività in corso relative al controllo ed alla prevenzione dei rischi.

L'OdV presenta annualmente al Consiglio di Amministrazione, presente il Collegio Sindacale, il rapporto delle attività svolte nel corso dell'anno.

Le relazioni devono avere ad oggetto:

- l'attività svolta, indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche condotte e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento delle aree e/o attività "a rischio di reato" e dei connessi processi sensibili;
- le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello;

- gli interventi correttivi e migliorativi suggeriti o pianificati ed il loro stato di realizzazione.

Il Collegio Sindacale ed i membri del Consiglio di Amministrazione hanno 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 dispone di un budget finanziario di spesa pari a Euro 25.000 stabilito dal Consiglio di Amministrazione. L'OdV può richiedere un eventuale incremento della dotazione finanziaria.

#### **F. IL SISTEMA DI SEGNALAZIONI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante segnalazioni da parte di Amministratori, Sindaci, dirigenti, dipendenti, consulenti e partner in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Beghelli Spa ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

In ambito aziendale, devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza:

- su base periodica, le informazioni/dati/notizie identificate dall'Organismo di Vigilanza e/o da questi richieste alle singole strutture della Società; tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che saranno definiti dall'Organismo medesimo ("flussi informativi");
- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, proveniente anche da terzi ed attinente l'attuazione del Modello nelle aree di Attività a rischio di Reato nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza ("segnalazioni").

Debbono, comunque, essere obbligatoriamente segnalate per iscritto o via telematica all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i Reati, avviate anche nei confronti di ignoti;
- segnalazioni inoltrate alla Società dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei Reati;
- rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto o del Modello;
- in via periodica, le notizie relative all'effettiva attuazione del Modello a tutti i livelli aziendali;
- l'informativa relativa all'avvio di indagini dirette ad appurare ed eventualmente sanzionare il mancato rispetto dei principi di comportamento e dei protocolli previsti dal Modello, nonché l'informativa sulle eventuali sanzioni irrogate.

In particolare:

- è fatto obbligo a tutti i Destinatari del Modello 231 (ed in particolare ai Soggetti Apicali) di segnalare la commissione, o la ragionevole convinzione di commissione, di fatti di reato previsti dal Decreto o comunque di condotte non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello;
- le segnalazioni che hanno ad oggetto l'evidenza o il sospetto di violazione dei principi generali del Modello o di specifici protocolli procedurali devono pervenire direttamente all'OdV, senza intermediazioni, ad opera delle strutture aziendali per iscritto, anche in forma anonima, o attraverso l'utilizzo della posta elettronica o altri mezzi telematici;
- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute, ascoltando se necessario l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, e propone eventuali provvedimenti in conformità a quanto previsto dal Modello in tema di sanzioni disciplinari;
- l'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni di cui al punto precedente contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle segnalazioni stesse, assicurando la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o di terzi.

#### **G. LA RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI**

Le informazioni, segnalazioni, report e carte di lavoro sono conservati dall'OdV in un apposito archivio riservato (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni.

L'accesso al data base con poteri di lettura e scrittura è consentito esclusivamente ai membri dell'Organismo di Vigilanza. Al Collegio sindacale ed ai membri del Consiglio di Amministrazione della Società è consentito l'accesso al database in sola lettura previa autorizzazione da parte dell'Organismo di Vigilanza.