	**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE EX DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 n. 231**	***Edizione n. 3 Approvata dal Consiglio di Amministrazione di Bonelli Serramenti Srl del 25/07/2025_***

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE EX DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 n. 231

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica",* in esecuzione degli articoli 11 e 14 della legge 29 settembre 2000, n. 300, che delegava il Governo ad adottare un decreto legislativo che disciplinasse detta materia.

Invero, si tratta di un obbligo discendente dalle previsioni contenute in Convenzioni Internazionali a cui aveva aderito l'Italia ed, in particolare:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali

stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

A seguito dell'entrata in vigore del Decreto, è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di "responsabilità amministrativa dipendente da reato" a carico degli Enti, per i Reati commessi nell'interesse o vantaggio degli Enti medesimi,

(i) da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, nonché

(ii) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

A tale riguardo, si rileva che la responsabilità *ex* D.lgs. 231/2001 è imputabile all'ente anche nelle ipotesi di "delitto tentato" ai sensi dell'art. 56 c.p., ovverosia nel caso di realizzazione da parte della persona fisica di «…*atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto*…» compreso tra quelli previsti dal D.lgs. 231/2001. In particolare, l'art. 26 del Decreto, stabilisce che, nei casi di realizzazione nella forma di tentativo dei delitti indicati, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà e che ne è esclusa l'irrogazione nei casi in cui «…*volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento…*».

Si sottolinea, altresì, che la responsabilità prevista dal Decreto si configura anche nel caso in cui i Reati siano "*commessi all'estero*" ai sensi dell'art. 4 del D.lgs. 231/2001 o siano "*transnazionali*" ai sensi dell'art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146.

Per quanto attiene alle tipologie dei Reati previsti dal Decreto e, pertanto astrattamente idonei a fondare la responsabilità dell'Ente, si rinvia **all'Allegato 1 Parte Generale**. A tal proposito, si specifica che la tendenza del legislatore è quella di estendere l'ambito di applicazione soggettiva della disciplina ad un numero sempre maggiore di fattispecie.

1.2 L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

Il Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa dipendente da reato, prevede una forma specifica di esonero dalla stessa qualora l'Ente dimostri, *inter alia*, che:

a) l'organo dirigente dell'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della

commissione del fatto, "modelli di organizzazione e di gestione" idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei predetti "modelli" nonché di curare il loro aggiornamento sia stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;

c) il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;

d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto, art. 6, commi 2 e 2-bis, prevede, inoltre, che i modelli di cui alla lettera a), debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- "*individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;*
- *prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;*
- *individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;*
- *prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;*
- *introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;*
- *prevedere ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare adottato ai sensi del punto precedente. "*

Deve aggiungersi, inoltre, che con specifico riferimento alla efficacia preventiva del Modello con riferimento ai reati (colposi) in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'**art. 30 del D.lgs. n. 81/2008** stabilisce che:

"Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo

8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di

lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;

b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;

c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

d) alle attività di sorveglianza sanitaria;

e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;

f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;

g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;

h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate''[1]*.*

Lo stesso Decreto prevede che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, tenendo conto dei codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia. La prima associazione a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria che, nel marzo del 2002, ha emanato delle Linee Guida, poi successivamente modificate ed aggiornate.

È, infine, previsto che, negli Enti di piccole dimensioni il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente e che nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possano svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza.

---

[1] Sempre secondo la lettera dell'art. 30: *"Il modello organizzativo e gestionale deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6".*

1.3 Modello e Codice Etico

Il Codice Etico è uno dei protocolli fondamentali per la costruzione di un idoneo Modello, ai sensi del Decreto, idoneo a prevenire i reati presupposto indicati dallo stesso Decreto.

Le regole di comportamento contenute nel Modello si integrano con quelle del Codice Etico, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i Dipendenti;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati.

Il Codice Etico, si struttura in 5 sezioni:

(i) i principi etici fondamentali di BONELLI SERAMENTI SRL;

(ii) i comportamenti richiesti, soprattutto ai dipendenti, su tre temi trasversali: la lealtà verso l'azienda, il conflitto di interessi e l'integrità dei beni aziendali;

(iii) le indicazioni principali sulla condotta da tenere nelle relazioni con gli stakeholder;

(iv) gli impegni di BONELLI SERRAMENTI SRL per il rispetto del Codice stesso e i comportamenti richiesti in proposito ad alcuni stakeholder;

(v) le norme di attuazione del Codice Etico e le persone di riferimento, responsabili dell'aggiornamento e della raccolta segnalazioni, cui indirizzarsi per eventuali chiarimenti.

Rinviando, pertanto, al Codice Etico per un maggiore approfondimento, si evidenziano di seguito i quattro principi etici fondamentali di BONELLI SERRAMENTI SRL:

- la **buona gestione** a tutti i livelli ovvero la capacità di guidare e governare l'azienda in modo equilibrato e proficuo, ma anche l'impegno di ciascuno a svolgere in modo efficace ed efficiente il proprio lavoro, fornendo sempre e pretendendo standard di qualità elevati;
- il **rispetto** inteso come relativo all'individuo nella sua sfera personale e professionale nonché come atteggiamento dell'azienda nei confronti degli impresi presi con i propri interlocutori;
- l'**equità** che rappresenta la capacità di mantenere un bilanciamento costante tra gli interessi

particolari e generali, del singolo e dell'azienda, di tutti gli azionisti, di ogni utente della rete e di ogni fornitore;

- la **trasparenza**, sia nell'agire sia nel comunicare e nell'informare considerata un elemento centrale dell'affidabilità nei confronti degli *stakeholder* interni ed esterni. Riguarda la sfera della gestione aziendale, che deve essere chiara e verificabile, e riguarda la comunicazione di informazioni sull'azienda verso l'esterno.

1.4 BONELLI SERRAMENTI SRL e le attività di predisposizione del Modello

La Società ha per oggetto:

- l'attività di falegnameria, ivi compresa la produzione di infissi e serramenti, avvolgibili e profilati,
- il commercio, in qualunque forma, di infissi, serramenti e profilati, ferramenta, mobili ed elettrodomestici, legname e combustibili,
- la realizzazione (compresi la costruzione, l'installazione, la trasformazione, il restauro, l'ampliamento e la manutenzione} e la gestione di edifici, immobili e opere edili in genere.

In via sussidiaria, la società potrà attuare:

- la gestione e la locazione di edifici ed immobili in genere,
- il noleggio di automezzi e di mezzi d'opera ed il trasporto di cose per conto proprio e di terzi.

Essa potrà compiere tutte le operazioni ritenute necessarie ed utili per il raggiungimento dell'oggetto sociale ed assumere partecipazioni in altre società od imprese aventi oggetto analogo o connesso al proprio.

È una società a responsabilità limitata il cui Amministratore è BONELLI Dario, rappresentante legale dell'impresa.

Ha sede legale in STRADA DI SAN ROCCHETTO 45 - 12084 - MONDOVI' (CN)

È iscritta al Registro delle Imprese nella sezione ordinaria, ove è annotata con la qualifica di Impresa artigiana.

La società è amministrata da un organo amministrativo pluripersonale di natura non collegiale nominato nella persona dei signori BONELLI Massimo e BONELLI Dario.

Il capitale deliberato, sottoscritto e versato ammonta a 50.000 euro ripartito tra i soci BONELLI Massimo, BONELLI Giovanni e BONELLI Dario

A BONELLI Massimo è conferito mandato in via esclusiva per quanto attiene la materia Ecologia-Ambiente, nonché in materia di privacy.

A BONELLI Dario è conferito mandato in via esclusiva in materia di gestione del personale anche per quanto concerne la materia della sicurezza sul lavoro operando ex art. 16 Dlgs 81/08 in virtù di delega di funzioni.

Il sistema di contabilità aziendale è riportato in **Allegato 2 Parte generale**.

È stato nominato il revisore legale nella persona del dr. Quaglia Vincenzo.

L'organigramma aziendale è riportato in **Allegato 3 Parte generale**.

BONELLI SERRAMENTI SRL ha conseguito il rilascio della patente a crediti - Art. 27 D. lgs. 81/08 (Sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi tramite crediti) – rilasciato da INL in data 25 ottobre 2024 (**Allegato 4 Parte generale**).

BONELLI SERRAMENTI SRL ha il rating di legalità ★★ da parte di AGCOM in data 25 giugno 2025 (**Allegato 5 Parte generale**).

BONELLI SERRAMENTI SRL– sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti - ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del Modello previsto dal Decreto.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello - al di là delle prescrizioni del Decreto, che lo indicano come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di BONELLI SERRAMENTI SRL, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Il Modello è stato predisposto tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del D.lgs. 231/2001 e del Decreto Whistleblowing, le Linee Guida Confindustria e dell'ANAC (ai sensi dell'art. 10 del Decreto *Whistleblowing*[2]), nonché, in considerazione della ricca esperienza statunitense nella stesura di modelli di prevenzione dei reati, della *best practice* americana e delle *Federal Sentencing Guide Lines*.

In attuazione a quanto previsto dal Decreto, l'Amministratore, considerando le dimensioni di

[2] L'art. 10 del Decreto *Whistleblowing* dispone che ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore del Decreto *Whistleblowing*, le linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne. Il primo giugno 2023 l'ANAC ha pubblicato sul proprio sito internet per consultazione lo "*Schema di Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne*", disponibile alla data di pubblicazione del presente Modello

BONELLI SERRAMENTI SRL ha ritenuto di affidare ad un organismo monocratico l'incarico di assumere le funzioni di organismo di controllo interno *(Organismo di Vigilanza - OdV)* con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

1.5 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI BONELLI SERRAMENTI SRL ED IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

1.6 Obiettivi e funzione del Modello

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di presidi nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo *ex ante*), volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione delle Aree a Rischio e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello si propone come finalità quelle di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di BONELLI SERRAMENTI SRL nelle Aree a Rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da BONELLI SERRAMENTI SRLin quanto (anche nel caso in cui la medesima fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui BONELLI SERRAMENTI SRL intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire a BONELLI SERRAMENTI SRL, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle Aree a Rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Punti cardine del Modello sono, oltre ai principi già indicati:

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la mappa delle Aree a Rischio, vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i Reati o gli Illeciti;

- la prevenzione del rischio anche attraverso l'adozione di principi procedurali specifici che regolamentano l'iter di formazione ed attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- l'individuazione - anche attraverso il richiamo a procedure aziendali adottate da BONELLI SERRAMENTI SRL- di modalità di gestione delle risorse finanziarie che consentano la tracciabilità di ogni singola operazione;
- il rispetto del principio di segregazione dei ruoli;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post);
- l'adozione di un sistema disciplinare specifico ed idoneo a perseguire e sanzionare l'inosservanza delle misure organizzative adottate;
- l'attribuzione all'OdV di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello.

1.7 Struttura del Modello: Parte Generale e Parte Speciale per processi

Il presente Modello è composto, nella sua versione attuale, da:

(i) una "Parte Generale", che descrive le logiche e il funzionamento dello stesso Modello e riepiloga tutti i Reati presupposto previsti dal D.lgs. 231/2001 **nell'Allegato 1 Parte Generale;**

(ii) una "Parte Speciale" costruita seguendo il c.d. "approccio per processi a rischio reato ex D.lgs. 231/2001".

In particolare, per ciascun processo a rischio reato, sono stati identificati/e:

- le Aree a Rischio e, nell'ambito di ciascuna Area, le attività c.d. "sensibili", ovvero quelle specifiche attività al cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei Reati;
- le categorie di Reato applicabili e i singoli Reati astrattamente perpetrabili (per una sintetica descrizione delle categorie di Reato applicabili e dei singoli reati astrattamente perpetrabili si rimanda **all'Allegato 1 Parte Speciale**);
- le strutture aziendali coinvolte nell'esecuzione delle attività "sensibili" nell'ambito delle quali astrattamente si potrebbero commettere i Reati previsti dal Decreto, sebbene tale individuazione dei ruoli/funzioni non debba considerarsi, in ogni caso, tassativa, atteso che ciascun soggetto aziendale (indipendentemente dalla struttura di appartenenza) potrebbe, in

linea teorica, essere coinvolto a titolo di concorso.

- l'ambiente di controllo.

Quanto all'ambiente di controllo, esso si articola in:

- principi generali di controllo, applicabili in via trasversale per tutti i processi e per tutte le Aree a Rischio e le attività c.d. "sensibili" (descritti al paragrafo II della Parte Speciale);
- principi di controllo specifici, previsti in ciascun processo e con riferimento alle singole Aree a Rischio, cui si aggiungono le regole definite nel Modello e nei suoi protocolli (relative al sistema procuratorio, al Codice Etico, etc.), dirette ad assicurare la chiara definizione dei ruoli e delle responsabilità degli attori coinvolti nel processo; e
- principi generali di comportamento, declinati in relazione alle singole categorie di reato considerate dal Modello e diretti a tutti i Destinatari.

Rispetto al complesso dei **Reati elencati nell'Allegato 1 Parte Generale,** si precisa che BONELLI SERRAMENTI SRL

, a seguito delle analisi effettuate, non ha ritenuto rilevanti alcuni dei delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento; alcuni tra i delitti contro l'industria e il commercio; i reati di mutilazione degli organi genitali femminili; alcuni tra i delitti contro la personalità individuale; i delitti di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati e, infine, i delitti di frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale, il delitto di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare previsto dalla normativa attuativa della Direttiva (UE) 2019/2121, del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 novembre 2019, espressamente indicati tra quelli non applicabili a BONELLI SERRAMENTI SRL nell'Allegato 1 Parte Speciale.

A tal fine giova sottolineare infatti che, dopo attenta analisi della realtà aziendale e del suo sistema documentale, non sono state evidenziate particolari Aree a Rischio per la commissione dei suddetti Reati.

Inoltre, si evidenzia che, con particolare riferimento ai reati associativi, anche a carattere transnazionale, questi sono normalmente legati alla commissione dei reati c.d. fine (es., associazione a delinquere finalizzata alla truffa, alla corruzione, al riciclaggio, ecc.) e quindi sono stati mappati congiuntamente alle fattispecie di reato ritenute rilevanti. Ciò in considerazione del fatto che qualsiasi reato è potenzialmente suscettibile di essere contestato sia al singolo che in forma associativa.

1.8 Adozione ed applicazione del Modello da parte di BONELLI SERRAMENTI SRL

L'adozione del Modello da parte di BONELLI SERRAMENTI SRLè attuata secondo i seguenti criteri:

a) **Adozione del Modello**

È rimesso a BONELLI SERRAMENTI SRLdi predisporre e aggiornare il Modello in relazione alle esigenze di adeguamento che per esso si verranno nel tempo a determinare.

b) **Modifiche ed integrazioni del Modello**

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6 co. I lett. a del Decreto) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza dell'Amministratore.

È, inoltre, riconosciuta all'Amministratore la possibilità di effettuare tutte le eventuali modifiche che si dovessero rendere necessarie od opportune per effetto di mutamenti organizzativi o normativi.

Tali facoltà si ritengono giustificate in virtù della necessità di garantire un costante e tempestivo adeguamento del Modello ai sopravvenuti mutamenti di natura, normativa, operativa e/o organizzativa all'interno della Società.

Le proposte di modifica ed integrazione del Modello potranno anche essere presentate dall'OdV di BONELLI SERRAMENTI SRL all'Amministratore.

1.9 Sistema di Whistleblowing

BONELLI SERRAMENTI SRL, al fine di garantire una gestione responsabile ed in linea con le prescrizioni legislative, ha implementato un sistema volto a consentire il Whistleblowing, aggiornato alle modifiche normative intervenute nel 2017 prima e nel 2023 poi, con il D.lgs. n. 24/2023, che ha tra l'altro modificato l'art. 6 del D.lgs. 231/2001.

In particolare, la Società ha attivato gli opportuni canali di segnalazione interna, volti a consentire, alle persone specificamente individuate dall'art. 3, comma 3, del Decreto Whistleblowing, l'effettuazione di segnalazioni di violazioni di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Le violazioni, commesse o non ancora commesse, che possono essere segnalate ai sensi dell'art.1 del Decreto Whistleblowing sono le "violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente

privato".

Costituiscono oggetto di segnalazione per la Società, in particolare, i comportamenti, atti od omissioni idonei a ledere l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato indicati dal D.lgs. n. 24/2023, all'art. 2, comma 1, lett. a) n. 1, 2, 3, 4, 5 e 6, nonché condotte volte ad occultare le violazioni inerenti, tra l'altro, condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o violazioni del Modello 231 (non rientranti nelle precedenti categorie di violazioni delle disposizioni nazionali ed europee indicate nel Decreto Whistleblowing).

Le informazioni, oggetto della segnalazione, devono riguardare violazioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel "contesto lavorativo" dei rapporti con BONELLI SERRAMENTI SRL.

Al riguardo, infatti, possono effettuare segnalazione tutti coloro che operano nel "contesto lavorativo" di BONELLI SERRAMENTI SRL, sia interni: quali lavoratori subordinati, volontari o tirocinanti, anche se non retribuiti, nonché azionisti (soci persone fisiche), membri degli organi di amministrazione e controllo anche in assenza di una regolare investitura, etc.); sia esterni che intrattengono con BONELLI SERRAMENTI SRL rapporti di affari (es.: fornitori, ma anche liberi professionisti o lavoratori autonomi) o che forniscono beni o servizi o che realizzano opere per BONELLI SERRAMENTI SRL. Possono altresì effettuare segnalazioni coloro che:

- segnalino informazioni acquisite nell'ambito di un rapporto di lavoro con BONELLI SERRAMENTI SRL nel frattempo terminato purché le informazioni sulle violazioni siano state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso;
- segnalino informazioni acquisite nel caso in cui il rapporto di lavoro non è ancora iniziato laddove le informazioni riguardanti una violazione siano state acquisite durante il processo di selezione o altre fasi delle trattative precontrattuali;
- segnalino informazioni acquisite durante lo svolgimento del periodo di prova presso la Società.

Per "contesto lavorativo" si intendono le attività lavorative o professionali, in essere ma anche passate, svolte nell'ambito dei rapporti lavorativi sopra indicati, indipendentemente dalla natura di tali attività.

Le segnalazioni devono essere debitamente circostanziate al fine di consentire la valutazione dei fatti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti al fine di consentire la valutazione dei fatti in esse rappresentati.

In particolare è necessario risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;

- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati e delle persone coinvolte.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

La Società, in conformità al Decreto Whistleblowing, ha definito appositi canali di segnalazione con accesso selettivo solo da parte del personale specificamente autorizzato, idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e la sicurezza delle informazioni, dettagliati nel **documento whistleblowing BONELLI SERRAMENTI SRL**

I canali interni istituiti devono essere intesi come canali privilegiati.

Tale principio, inoltre, è volto da un lato, "*a favorire una cultura della buona comunicazione e della responsabilità sociale d'impresa all'interno delle organizzazioni*", dall'altro a fare in modo che i segnalanti, facendo emergere atti, omissioni o condotte illecite, contribuiscano significativamente al miglioramento della propria organizzazione.[3]

Per le segnalazioni che afferiscono al settore privato, il segnalante può ricorrere al canale di segnalazione esterno istituito e gestito dall'ANAC, disponibile nell'apposita sezione sul sito internet di ANAC, solo laddove sussistano i seguenti presupposti stabiliti dal Decreto Whistleblowing:

a) nel contesto lavorativo non è prevista l'attivazione del canale interno come obbligatoria o, se prevista, non è stata attivata;
b) la segnalazione non ha avuto seguito;
c) ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse la segnalazione interna, questa non avrebbe seguito o che andrebbe incontro a ritorsioni.

   In ordine ai fondati motivi, si specifica che la persona segnalante deve poter ritenere ragionevolmente sulla base di circostanze concrete allegate ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che, se effettuasse una segnalazione interna:

   - alla stessa non sarebbe dato efficace seguito. Ciò si verifica quando, ad esempio, il responsabile ultimo nel contesto lavorativo sia coinvolto nella violazione, vi sia il rischio che la violazione o le relative prove possano essere occultate o distrutte, l'efficacia delle indagini svolte dalle autorità competenti potrebbe essere altrimenti compromessa o anche perché si ritiene che ANAC sarebbe più indicata a affrontare la specifica violazione, soprattutto nelle materie di propria competenza;

- questa potrebbe determinare il rischio di ritorsione (ad esempio anche come conseguenza della violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante).

d) ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. Si pensi, ad esempio, al caso in cui la violazione richieda un intervento urgente, per salvaguardare la salute e la sicurezza delle persone o per proteggere l'ambiente.

Il segnalante può altresì effettuare una divulgazione pubblica delle informazioni sulla violazione di cui sia venuto in possesso nel contesto lavorativo, solo al ricorrere delle condizioni previste dalla legge e dalla regolamentazione attuativa.

La Società ha individuato formalmente i soggetti competenti per la gestione della segnalazione, ai sensi del D.lgs. n. 24/2023 e della normativa in materia di tutela dei dati personali.

Nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dal Decreto Whistleblowing e dalle procedure aziendali applicabili, la ricezione di eventuali segnalazioni aventi ad oggetto violazioni del Modello e/o comportamenti illeciti integranti le fattispecie di reato presupposto del Decreto, anche potenziali, sono comunicate tempestivamente all'OdV, secondo quanto previsto nelle apposite procedure interne, per il ricevimento delle segnalazioni e per la loro gestione: l'OdV è aggiornato in merito agli esiti delle attività di analisi e indagine poste in essere.

La Società agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, secondo le condizioni e i requisiti previsti dal Decreto Whistleblowing, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e delle altre persone coinvolte, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone coinvolte, nonché la reputazione del/dei segnalato/i.

Per "ritorsione" ai sensi del Decreto Whistleblowing si intende: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca, o può provocare al segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, da intendersi come danno ingiustificato, quale effetto provocato dalla ritorsione[3].

[3] Il Decreto Whistleblowing riporta una utile elencazione, seppur esemplificativa, di ipotesi che possono considerarsi ritorsive nell'art. 17 del D.Lgs. n. 24/2023: a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti; b) retrocessione di grado o mancata promozione; c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro; d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) note di merito negative o le referenze negative; f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo; h) discriminazione o trattamento sfavorevole; i) mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; l) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; m) danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; n) inserimento in elenchi impropri

La Società ha previsto specifiche misure a tutela del *whistleblower* e degli altri soggetti individuati dall'art. 3 del D.lgs. n. 24/2023, affinché non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni connesse alla segnalazione.

La Società garantisce al segnalante le tutele contro le ritorsioni così come previsto dal Decreto Whistleblowing, qualora lo stesso abbia segnalato in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere.

Ogni atto assunto in violazione delle predette misure e delle previsioni di cui al D.lgs. n. 24/2023 è nullo ai sensi dell'art. 19, comma 3, dello stesso decreto. Fatte salve le sanzioni irrogabili dall'autorità civile o penale ai sensi dell'art 16 del D.Lgs. n. 24/2023, e ferme restando le sanzioni amministrative applicate da ANAC ai sensi dell'art 21 del D.Lgs. n. 24/2023, il Sistema disciplinare adottato dalla Società prevede, tra l'altro, l'irrogazione di provvedimenti disciplinari nei confronti di chiunque violi le previsioni di cui al D.Lgs. n. 24/2023 in tema di segnalazioni di condotte illecite, così come descritti al successivo paragrafo 5.

La gestione delle segnalazioni è disciplinata nell'apposito **documento whistleblowing BONELLI SERRAMENTI SRL**: sono regolamentati i canali di segnalazione attivati dalla Società e il relativo funzionamento, le segnalazioni rilevanti e i soggetti che possono effettuarle, la competenza e le modalità di gestione delle attività di analisi e indagine conseguenti alle segnalazioni e i relativi termini, le misure di tutela del segnalante, le condizioni per l'effettuazione di segnalazioni esterne e/o della divulgazione pubblica, nonché le modalità e i termini di conservazione dei dati appropriate e proporzionate ai fini della procedura di Whistleblowing.

La Società promuove la conoscenza dell'istituto del Whistleblowing e la procedura per il suo utilizzo anche verso l'esterno, provvedendo a pubblicare dette informazioni in una apposita sezione del sito internet aziendale e richiamando i presidi di segnalazione nell'ambito dei contratti che disciplinano i rapporti rilevanti ai fini del Decreto Whistleblowing.

Si rappresenta che tutti i dati personali trattati nell'ambito della gestione delle segnalazioni pervenute saranno trattati nel pieno rispetto della riservatezza secondo quanto previsto dal Decreto Whistleblowing e nel pieno rispetto della normativa sulla tutela dei dati personali vigente (D.lgs. n. 196/2003 e GDPR).

---

sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; o) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) annullamento di una licenza o di un permesso; q) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

1.10 ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

1.11 Identificazione e nomina dell'OdV

In attuazione di quanto previsto dal Decreto - il quale, all'art. 6, lett. b, pone come condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa che sia affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli, nonché di curarne l'aggiornamento – BONELLI SERRAMENTI SRL ha istituito un Organismo di Vigilanza in composizione monocratica.

L'OdV è un organismo indipendente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e nell'espletamento delle attività deve garantire il requisito della continuità di azione attraverso il supporto fornito da una struttura all'uopo dedicata.

La nomina dell'OdV e la durata del suo mandato sono individuati con delibera dell'Amministratore che ne fissa la durata di norma triennale.

I professionisti sono selezionati sulla base dell'analisi dei rispettivi *curricula*, tenendo anche conto delle esperienze maturate affinché siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia di responsabilità degli enti *ex* D.lgs. 231/2001 e/o di prevenzione e gestione del rischio in relazione alle caratteristiche della Società e/o di internal auditing e controllo interno.

Con riferimento alla nomina dell'OdV, si deve tener conto che:

- l'autonomia dell'organo va intesa in senso non meramente formale. La posizione dell'OdV nell'ambito dell'Ente deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente e, in particolare, dell'organo dirigente; inoltre, l'OdV è dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo, ha possibilità di accesso alle informazioni aziendali rilevanti, è dotato di risorse adeguate e può avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della sua attività di monitoraggio;
- quanto al requisito dell'indipendenza, l'OdV non è condizionato a livello economico o personale[4], e non deve versare in situazione di conflitto d'interesse, anche potenziale, con BONELLI SERRAMENTI SRL

In ordine ai requisiti di onorabilità, costituisce causa di ineleggibilità quale OdV e di incompatibilità

[4] È chiaro, ad ogni modo, che il pagamento di un compenso alla persona, interna o esterna all'ente, per l'attività in argomento non costituisce causa di "dipendenza" (V. Linee Guida Confindustria, p. 77).

alla permanenza nella carica la condanna con sentenza anche in primo grado per aver commesso uno dei Reati di cui al Decreto e/o uno degli Illeciti, ovvero la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

L'Amministratore accerta la sussistenza dei suddetti requisiti, oltre che attraverso l'acquisizione dei curricula, anche mediante la sottoscrizione di apposita dichiarazione in cui si attesta di essere in possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente per ricoprire tale incarico e di non trovarsi in alcuna delle situazioni di incompatibilità previste dalla legge e dal Modello, impegnandosi, altresì, a comunicare tempestivamente il venir meno dei requisiti sopra citati.

L'OdV, quando necessario per l'espletamento dell'incarico, può avvalersi di professionisti esterni dotati delle conoscenze e competenze richieste dal caso concreto.

L'OdV potrà avvalersi, altresì, del supporto delle strutture aziendali che, di volta in volta, si rendano necessarie per l'espletamento dei compiti di vigilanza.

1.12 La durata dell'incarico e le cause di cessazione

La cessazione dall'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'OdV da parte dell'Amministratore;
- rinuncia, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata all'Amministratore.

La revoca dell'OdV quale organo può avvenire solo per giusta causa, anche al fine di garantirne l'assoluta indipendenza.

Per giusta causa di revoca possono intendersi, in via non esaustiva:

a) una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
b) il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad una omessa o insufficiente vigilanza.

La revoca per giusta causa è disposta con delibera dell'Amministratore.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, l'Amministratore nomina senza indugio il nuovo OdV. Nel lasso di tempo intercorrente tra la cessazione del mandato e la delibera dell'Amministratore, l'OdV opera in regime di *prorogatio*.

La cessazione dell'incarico dell'OdV può avvenire:

- a seguito di revoca per giusta causa dell'incarico da parte dell'Amministratore;
- a seguito di rinuncia all'incarico, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata all'Amministratore;

- qualora sopraggiunga una delle cause di ineligibilità e decadenza di cui al precedente paragrafo.

Per giusta causa di revoca devono intendersi, a titolo esemplificativo, anche le seguenti ipotesi:

a) il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dei membri dell'OdV;

b) il caso in cui l'OdV si renda inadempiente agli obblighi propri della funzione.

In ogni caso, la revoca è disposta con delibera dell'Amministratore.

1.13 Funzioni e poteri dell'OdV

All'OdV di BONELLI SERRAMENTI SRL è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

a) sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, in relazione alle diverse tipologie di Reato contemplate dal Decreto;

b) sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;

c) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, in relazione alle mutate condizioni aziendali e alle novità legislative e regolamentari.

Su di un piano più operativo è affidato all'OdV di BONELLI SERRAMENTI SRL il compito di:

- attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle Aree a Rischio, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo aziendale ("*controllo di linea*"); il che conferma l'importanza di un processo formativo del personale;
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle Aree a Rischio ed effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o atti posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione organizzativa contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti per il funzionamento del Modello stesso;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nella Parte Speciale del Modello per le diverse tipologie di reati. Inoltre, aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso OdV obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le altre strutture aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore

monitoraggio delle attività nelle Aree a Rischio. A tal fine, l'OdV di BONELLI SERARMENTI SRL viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle Aree a Rischio ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, compresi i relativi dati di aggiornamento. All'OdV devono essere inoltre segnalate da parte del *management* eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato;

- condurre le attività interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello mediante l'ausilio delle strutture di controllo previste all'interno dell'azienda;
- verificare che i presidi di controllo previsti nella Parte Speciale del Modello per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi;
- coordinarsi con i Responsabili delle strutture aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello.

Al fine di agevolare le suddette attività di vigilanza e verifica sull'effettività e sull'efficacia del Modello, l'OdV è destinatario di flussi informativi da parte dei Destinatari del Modello.

L'OdV disciplina il proprio funzionamento, compresi i rapporti con gli organi sociali, mediante un proprio regolamento interno.

Al fine di garantire che l'OdV svolga l'attività di vigilanza in piena autonomia, la Società può definire ed approvare un budget dell'OdV.

In ogni caso, la Società mette a disposizione dell'OdV ogni risorsa che dovesse rendersi necessaria o opportuna per l'efficace espletamento delle funzioni di vigilanza, compreso il supporto di professionisti esterni individuati dall'OdV medesimo per valutazioni tecniche di particolare complessità.

1.14 Funzioni dell'OdV: Reporting nei confronti degli organi societari

Sono assegnate all'OdV di BONELLI SERRAMENTI SRL due linee di *reporting*:

a) la prima, su base continuativa, direttamente con l'Amministratore;

b) la seconda, su base periodica, nei confronti del Revisore legale.

La presenza dei suddetti rapporti di carattere funzionale, anche con organismi di vertice privi di

compiti operativi e quindi svincolati da attività gestionali, costituisce un fattore in grado di assicurare che l'incarico venga espletato dall'OdV di BONELLI SERRAMENTI SRL con le maggiori garanzie di indipendenza.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Almeno annualmente, l'OdV di BONELLI SERRAMENTI SRL trasmette agli Organi di cui al punto b), un *report* scritto sull'attuazione del Modello presso BONELLI SERRAMENTI SRL.

1.15 Funzioni dell'OdV: I flussi informativi verso l'OdV

In ambito aziendale – fermo restando le previsioni in materia di *whistleblowing* di cui al paragrafo 2 - dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta nella Parte Speciale del Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle Aree a Rischio, come disciplinato dalla Procedura per la gestione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza ai sensi del Decreto. I flussi informativi saranno trasmessi mediante invio all'indirizzo mail odvbonellisrl@gmail.it.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale.

Da un lato, tale obbligo trova attuazione nell'istituzione da parte di BONELLI SERRAMENTI SRL di flussi di *reporting* che con cadenza periodica la Segreteria Tecnica trasmette all'OdV affinché questi disponga di informazioni utili e tempestive per essere costantemente in grado di svolgere il proprio ruolo di monitoraggio.

Tali flussi di *reporting* possono essere così classificati:

- funzionamento e aggiornamento del Modello;
- verifica sull'efficacia del Modello;
- informativa sulle attività di formazione e informazione.

Inoltre, BONELLI SERRAMENTI SRL ha formalizzato l'istituzione di un flusso che, con cadenza semestrale, è trasmesso all'OdV da parte del Responsabile delle singole strutture.

Ferme restando le peculiarità di ogni struttura, i flussi contengono obbligatoriamente informazioni riguardanti:

- la conoscenza di procedimenti penali iscritti per uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001;
- il compimento di verifiche e/o ispezioni compiute da autorità di pubblica vigilanza e/o forze dell'ordine;
- i comportamenti non in linea con le regole di condotta della Società;
- le carenze o malfunzionamenti del sistema di controllo interno;
- la programmazione e l'erogazione della formazione in ambito di D.Lgs. 231/2001;
- le modifiche nel sistema di deleghe e procure aziendali;
- le modifiche della struttura societaria del Gruppo.

Dall'altro lato, gli Esponenti Aziendali hanno il dovere di trasmettere all'OdV:

1. eventuali notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati. In particolare, devono obbligatoriamente e tempestivamente essere trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:
   - i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i Reati anche nei confronti di ignoti, qualora tali indagini coinvolgano BONELLI SERRAMENTI SRL o suoi Esponenti Aziendali o gli organi sociali;
   - le richieste di assistenza legale inoltrate dagli Esponenti Aziendali in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;
   - i rapporti preparati dai responsabili di altre strutture aziendali di BONELLI SERRAMENTI S RL nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del Modello;
   - le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali misure irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso gli Esponenti Aziendali) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di Reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello. In tal caso, sarà opportuno inviare all'Odv la lettera di contestazione e il relativo provvedimento sanzionatorio applicato con espressa indicazione della violazione delle previsioni del Modello e/o delle relative policies, nonché – con cadenza periodica - un elenco delle violazioni occorse che possano essere ritenute rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001;
   - eventuali infortuni sul luogo di lavoro con prognosi uguale o superiore a 40 giorni, ovvero provvedimenti assunti dall'Autorità Giudiziaria o da altre Autorità in merito alla materia

della sicurezza e salute sul lavoro;

- - copia dei verbali delle autorità che hanno evidenziato carenze organizzative con riferimento alla salute e sicurezza sul lavoro;
- - comunicazioni di avvenuti aggiornamenti dei DVR;
- - eventuali incidenti o accadimenti che possano comportare un rischio ambientale;

2. ogni violazione o presunta violazione delle regole di cui al Modello, o comunque comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dal Gruppo.

Tutti gli Esponenti Aziendali i quali abbiano funzioni di vigilanza nei confronti di altri Esponenti Aziendali hanno l'obbligo di esercitarla con la massima diligenza, segnalando all'OdV, secondo le modalità previste nel paragrafo 3.5, eventuali irregolarità, violazioni ed inadempimenti.

In caso di mancato rispetto dei suddetti obblighi, gli Esponenti Aziendali con funzioni di vigilanza potranno essere sanzionati in conformità alla posizione da loro ricoperta all'interno di BONELLI SERRAMENTI SRL secondo quanto previsto al successivo paragrafo 5.

La Società garantisce iniziative finalizzate a fornire all'OdV un'adeguata conoscenza del settore di attività in cui opera, delle dinamiche aziendali e della loro evoluzione, dei principi di corretta gestione dei rischi nonché del quadro normativo e regolamentare di riferimento.

Possono essere previsti, altresì, incontri di aggiornamento su significative novità normative e giurisprudenziali relative al Decreto di alto impatto sulla Società.

I Collaboratori Esterni avranno l'obbligo, previsto contrattualmente, di segnalare le notizie di cui al punto 1, salvo quelle di provenienza interna di BONELLI SERRAMENTI SRL

Periodicamente l'OdV propone, se del caso, all'Amministratore eventuali modifiche della lista sopra indicata.

1.16 Modalità delle segnalazioni

La Società ha individuato nell'OdV la figura deputata a ricevere e gestire le segnalazioni, idonea a

ricoprire il ruolo in ragione delle sue competenze professionali e delle funzioni ricoperte.

L'OdV, cui la società ha affidato il ruolo di gestore del canale di segnalazione con ulteriore incarico ad hoc, possiede, infatti, i requisiti di autonomia, richiesti dalla normativa, intesi come imparzialità e indipendenza, e si considera soggetto idoneo a garantire un livello adeguato di tutela della riservatezza ex D.lgs. 24/2023.

L'OdV gestisce in autonomia le segnalazioni ricevute, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna per la valutazione della segnalazione, inclusa l'eventuale audizione del segnalante o dei soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

Nello specifico, al ricevimento della segnalazione, l'OdV si impegna al fine di assicurare sia un'efficiente e tempestiva gestione della segnalazione stessa sia la tutela delle persone segnalanti.

L'OdV, in qualità di gestore della segnalazione, è tenuto a:

rilasciare al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione;

mantenere le interlocuzioni con il segnalante e, ove necessario, richiedere integrazioni;

dare corretto seguito alle segnalazioni ricevute;

fornire riscontro alla persona segnalante entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione[5];

in caso di richiesta di incontro da parte del soggetto segnalante, ad incontrare, nel minor tempo possibile ed entro i limiti dell'organizzazione aziendale, il soggetto medesimo.

Il trattamento dei dati personali raccolti nell'ambito del procedimento di segnalazione viene svolto nel pieno rispetto della Disciplina Privacy, coerentemente con quanto previsto dal Decreto Whistleblowing, tenuto conto dell'equo bilanciamento tra i diritti del soggetto segnalato ed il diritto alla riservatezza dell'identità del segnalante.

2. DESTINATARI, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO

I principi e i contenuti del Modello e del Codice Etico sono destinati ai componenti degli organi

[5] Si precisa che il "riscontro" può consistere nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini. Il riscontro può altresì avere carattere meramente interlocutorio; gli esiti saranno comunque comunicati tempestivamente al segnalante

sociali, ai dirigenti, ai dipendenti di BONELLLI nonché a tutti coloro che operano nell'interesse della Società a prescindere dal rapporto contrattuale in essere.

2.1 Selezione, comunicazione e formazione del personale

BONELLI SERRAMENTI SRL istituisce uno specifico sistema di valutazione del personale in fase di selezione, che tiene conto delle esigenze aziendali in relazione all'applicazione delle previsioni del Decreto.

Il Modello ed il Codice Etico sono comunicati a tutto il personale che sottoscrivono apposita dichiarazione di conoscenza ed impegno al rispetto di quanto ivi previsto nonché pubblicati sulla rete intranet aziendale.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dall'OdV, tenendo conto dell'aggiornamento della mappatura delle Aree a Rischio e del Modello, delle novità normative e giurisprudenziali rilevanti, nonché delle modifiche interne di tipo organizzativo o societario e dell'evoluzione delle attività di *business*.

Ad inizio anno, l'OdV formula una proposta di piano formativo biennale che ricomprende sia corsi d'aula sia *online*.
La Società approva poi il piano formativo pluriennale.

I corsi di formazione sono rivolti al personale previamente identificato, di regola, in base all'inquadramento contrattuale e/o alla struttura di appartenenza.

In ogni caso, i contenuti delle sessioni formative vengono tarati in base alle Aree a Rischio in cui operano i rispettivi destinatari. Pertanto, il progetto di formazione del personale si può articolare attraverso le seguenti iniziative:

a) corsi *online* di base destinati ad una popolazione aziendale ritenuta a basso rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001;
b) corsi *online* di base con *focus* specifici in determinate materia rivolti ad una popolazione aziendale ritenuta a rischio basso o medio di commissione dei Reati oggetto delle materie su cui viene effettuato il *focus*;

c) corsi in aula di base dedicati a neoassunti e neoinseriti aventi ad oggetto i contenuti del D.lgs.231/2001, il Modello e il Codice Etico e le altre misure di *compliance* adottate dalla Società in materia. A tali soggetti, inoltre, è data apposita informativa in merito nella lettera di assunzione, specificando espressamente che la frequenza ai corsi di formazione è obbligatoria;
d) corsi in aula specifici rivolti ad una popolazione aziendale a rischio medio- alto su più aree/attività a rischio o con un ruolo attivo nelle attività oggetto di verifica da parte degli OdV;
e) aggiornamenti su novità normative e giurisprudenziali maggiormente significative destinati al *top management* della Società;
f) corsi di aggiornamento per i Referenti 231.

È prevista una frequenza obbligatoria ai corsi di formazione. All'inizio e al termine della sessione formativa, di norma, è distribuito un *test* di valutazione sui temi oggetto del corso al fine di poter verificare la conoscenza sul tema prima e dopo lo svolgimento del corso e di poter valutare la qualità dell'insegnamento.
Il materiale didattico e i *test* di valutazione sono archiviati a cura dell'OdV.

Inoltre, sono promosse iniziative di sensibilizzazione e formazione del personale per divulgare le finalità dell'istituto del Whistleblowing e la procedura per il suo utilizzo (quali ad esempio comunicazioni specifiche, eventi di formazione, newsletter e portale intranet). Sono promosse specifiche iniziative di formazione professionale nei confronti di tutti i dipendenti coinvolti nella gestione delle segnalazioni di Whistleblowing.

2.2 Collaboratori Esterni: selezione e informativa

BONELLI SERRAMENTI SRL adotta (e ne valuta periodicamente l'adeguatezza) appositi sistemi di valutazione per la selezione dei Collaboratori Esterni.

Ai Collaboratori Esterni deve essere resa nota l'adozione del Codice Etico, del Modello, e di ogni altro documento adottato in materia da parte della Società.
Il Modello ed il Codice Etico sono integralmente pubblicati sul sito internet della Società.
Possono essere, altresì, fornite ai Collaboratori Esterni apposite informative sulle politiche e sulle

procedure adottate da BONELLI SERRAMENTI SRL sulla base del presente Modello contenenti prescrizioni ai medesimi applicabili nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

Inoltre, i Collaboratori Esterni – mediante sottoscrizione di apposite clausole contrattuali - devono dichiarare esplicitamente di conoscere i contenuti del Modello, del Codice Etico, e della Linea Guida *Whistleblowing*, nonché impegnarsi ad agire in conformità ai principi dettati dai suddetti documenti.

Ogni eventuale deroga o eventuale rifiuto da parte dei Collaboratori Esterni rispetto a quanto sopra indicato, deve essere prontamente riferito per iscritto all'OdV per valutare eventuali specifici rischi rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001.

3. SISTEMA DISCIPLINARE

3.1 Principi generali

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte dal Modello ai fini della prevenzione dei Reati, e, in generale, dalle procedure interne previste dal Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. A tale proposito, assumono rilievo le seguenti circostanze:

a) tipologia di illecito contestato;
b) circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito;
c) modalità di commissione del fatto;
d) gravità della condotta, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'agente;
e) eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;

f) eventuale recidiva dell'autore.

3.2 Sanzioni per i Dipendenti

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello, ivi incluse quelle in materia di whistleblowing in conformità alla disciplina di cui al D.lgs. n. 24/2023, così come disciplinate nel presente Modello (cfr. paragrafo 2.4) e nel **documento whistleblowing BONELLI SERRAMENTI SRL** , costituisce adempimento da parte dei Dipendenti degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma secondo, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

I comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello possono acquisire rilevanza come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei Dipendenti, esclusi i dirigenti, esse rientrano tra quelle previste dal codice disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.
In relazione a quanto sopra il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al CCNL BOSCHI E FORESTE - ARTIGIANATO; LEGNO E ARREDAMENTO - ARTIGIANATO (v. art. 97 "Provvedimenti disciplinari" e 98 "Licenziamento per mancanze").

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

In particolare, in applicazione del sopracitato CCNL e dell'art. 7 L. 300/1970, si
prevede che possano essere adottati i seguenti provvedimenti:

a) rimprovero verbale o scritto;
b) multa;
c) sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
d) trasferimento per punizione o licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso;

e) licenziamento senza preavviso.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal codice disciplinare vigente in BONELLI SERAMENTI SRL , in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla struttura aziendale competente.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV.

3.3 Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti di BONELLI SERRAMENTI SRL, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente e dal CCNL dei dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.

3.4 Misure sanzionatorie in materia di Whistleblowing

Costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal presente documento la violazione di quanto previsto dal D.lgs. n. 24/2023 in materia di segnalazioni di condotte illecite. In particolare, sono sanzionabili disciplinarmente:

- i casi in cui è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, ferme restando le sanzioni

amministrative ANAC ai sensi dell'art 21 del citato Decreto Whistleblowing;

- i comportamenti ritorsivi in violazione dell'art. 17 D.Lgs. n. 24/2023[6], ossia i comportamenti, atti od omissioni anche solo tentati o minacciati posti in essere in ragione della segnalazione e che possono provocare al segnalante in via diretta o indiretta un danno ingiusto;
- le condotte idonee ad ostacolare la segnalazione;
- le violazioni delle misure di tutela del segnalante con riferimento all'obbligo di riservatezza;
- il mancato svolgimento delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni.

Le misure disciplinari, ove adottabili, sono individuate dalla Società sulla base dei principi di proporzionalità e adeguatezza, in relazione alla idoneità a svolgere una funzione deterrente e, successivamente, sanzionatoria.

Inoltre, in ossequio a quanto previsto dall'art. 19 comma 3 del D.lgs. n. 24/2023, il licenziamento ritorsivo del segnalante, è nullo.

Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante che possa provocare allo stesso un "danno ingiusto", secondo quanto disposto dall'art. 2 comma 1 lettera m) del D.lgs. n. 24/2023.

In caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura ritorsiva avente

---

[6] A titolo esemplificativo:

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

effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, si presume che tali comportamenti siano stati posti in essere a causa della segnalazione. La Società ha l'onere di provare che tali condotte o atti siano motivati da ragioni estranee alla segnalazione, secondo quanto disposto dall'art. 17 comma 2 e comma 3 del D.lgs. n. 24/2023.

4. ALTRE MISURE DI TUTELA IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

4.1 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

In caso di violazione del Modello da parte di Amministratori e/o Revisore BONELLI SERRAMENTI SRL , l'OdV informerà l'Amministratore che provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Nel caso di sentenza di condanna anche di primo grado per i Reati, l'Amministratore e/o Revisore condannato dovrà darne immediata comunicazione all'OdV che procederà ad informarne l'Amministratore.

4.2 Misure nei confronti dei Collaboratori Esterni

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori Esterni che assuma rilevanza in merito alla possibile applicazione delle sanzioni previste dal Decreto ovvero che sia in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello ai medesimi applicabili potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di *partnership*, la risoluzione del rapporto contrattuale.

È in ogni caso fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti al Gruppo, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

4.3 Misure nei confronti dell'OdV

In caso di violazioni del presente Modello da parte dell'OdV il revisore o gli amministratori, informeranno immediatamente l'Amministratore che, previa contestazione della violazione e

concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

5. VERIFICHE PERIODICHE

Il presente Modello, al fine di verificarne l'adeguatezza e il funzionamento, nonché il miglioramento, è soggetto a verifiche svolte su vari livelli, come di seguito indicato:

a) verifica da parte dell'OdV: l'Organismo di Vigilanza annualmente approva il piano verifiche in materia di D.lgs. 231/2001 sulla base delle Aree a Rischio del Modello ed esegue le verifiche mediante le interviste di Esponenti Aziendali, l'acquisizione della documentazione aziendale e/o demandando delle verifiche ad hoc alle strutture aziendali più idonee;

b) verifica da parte di HSE: le strutture *Health & Safety e Tutela dell'Ambiente* pianificano le ispezioni in cantiere e monitorano l'andamento degli infortuni. Le risultanze saranno oggetto di flusso informativo nei confronti dell'OdV;

L'esito delle verifiche di cui sopra può scaturire in una o più delle seguenti azioni:

- adeguamento del Modello alla normativa vigente e/o alla struttura organizzativa;
- adeguamento delle Aree a Rischio;
- adeguamento della documentazione aziendale;
- segnalazioni e flussi informativi verso l'organo dirigente.

PARTE SPECIALE

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di presidi nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo *ex ante*), volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto.
In particolare, mediante l'individuazione delle Aree a Rischio e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello si propone come finalità quelle di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di BONELLI SERRAMENTI SRL nelle Aree a Rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da BONELLI SERRAMENTI SRL in quanto (anche nel caso in cui la medesima fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge,

anche ai principi etico-sociali cui BONELLI SERRAMENTI SRL intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;

- consentire a BONELLI SERRAMENTI SRL, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle Aree a Rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Punti cardine del Modello sono, oltre ai principi già indicati:

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- mappa delle Aree a Rischio, vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i Reati o gli Illeciti;
- la prevenzione del rischio anche attraverso l'adozione di principi procedurali specifici che regolamentano l'iter di formazione ed attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- l'individuazione - anche attraverso il richiamo a procedure aziendali adottate da BONELLI SERRAMENTI SRL

  - di modalità di gestione delle risorse finanziarie che consentano la tracciabilità di ogni singola operazione;
- il rispetto del principio di segregazione dei ruoli;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post);
- l'adozione di un sistema disciplinare specifico ed idoneo a perseguire e sanzionare l'inosservanza delle misure organizzative adottate;
- l'attribuzione all'OdV di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello.

I. STRUTTURA DELLA PARTE SPECIALE

La presente Parte Speciale del Modello è stata costruita seguendo il c.d. "approccio per processi a rischio reato ex D.Lgs. 231/2001", ciò in quanto la redazione del modello è stata preceduta dalla somministrazione di apposite check list rispetto a macroaree cruciali (**Allegato 1** della Parte speciale, denominato Check list):

1) Adeguati assetti aziendali;
2) Sicurezza sul lavoro, D.lgs. 81/08;
3) Ambiente, Dlgs. 152/2006;
4) GDPR.

La compilazione della check list **Adeguati assetti aziendali** (art. 2086" c.c.) ha fatto emergere come il modello organizzativo "**per processi**" rappresenta quello adottato da BONELLI SERRAMENTI SRL, pur in assenza del modello organizzativo ai sensi del Dlgs. 231/01.
In particolare, per ciascun Processo a rischio reato, sono stati identificati/e:

- le Aree a Rischio e, nell'ambito di ciascuna area, le attività c.d. "sensibili", ovvero quelle specifiche attività al cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei reati.

- le categorie di reato applicabili e i singoli reati astrattamente perpetrabili (per una sintetica descrizione dei reati presupposto previsti dal Decreto si rimanda all'**Allegato 2 della Parte Speciale** denominato "**Descrizione dei reati presupposto**");

- le strutture aziendali coinvolte nell'esecuzione delle attività "sensibili" e che, astrattamente, potrebbero commettere i reati previsti dal Decreto, sebbene tale individuazione dei ruoli/funzioni non debba considerarsi, in ogni caso, tassativa, atteso che ciascun soggetto aziendale potrebbe, in linea teorica, essere coinvolto a titolo di concorso.

L'individuazione dei ruoli/funzioni coinvolte - "Mappatura dei processi interni" - è stata effettuata tramite la somministrazione di appositi questionari (**Allegato 3 della Parte Speciale**, denominato **Questionari**).

La sintesi degli esiti dei questionari viene premessa alla trattazione di ognuno dei processi a rischio di reato, congiuntamente a quella degli esiti delle check list somministrate, in particolare per quanto concerne le criticità emerse.

Nella Parte Speciale, inoltre, sono identificate espressamente, in relazione a ciascun processo, anche le aree di attività aziendale c.d. "strumentali", ossia quelle aree caratterizzate da attività che possono assumere carattere di supporto (o, appunto, strumentale) rispetto alla commissione delle fattispecie di reato di interesse, in particolare, come si vedrà, dei reati contro la P.A., dei reati societari ivi inclusi i reati di corruzione tra privati[7] e dei reati tributari. Di conseguenza, alcune delle aree sottorappresentate sono state considerate a "rischio diretto", con riferimento alla possibilità che, nell'ambito delle stesse, possa esservi il rischio di commissione del reato tra Esponenti Aziendali, e allo stesso tempo "strumentali", per l'ipotesi che, le attività svolte nell'area in questione possano essere di supporto (e, appunto, strumentali) rispetto alla possibile commissione del reato nei rapporti con enti terzi.
In ogni caso, l'indicazione di un'attività come a "rischio diretto" o "strumentale" non limita il perimetro del rischio di volta in volta individuato con la conseguenza che tutte le aree di rischio, a prescindere dalla loro qualificazione in termini di "rischio diretto" o "strumentale", assumono analoga rilevanza ai fini del presente Modello e sono, quindi, presidiate con il medesimo approccio metodologico.
In relazione a quanto sopra, l'ambiente di controllo interno descritto dalla presente Parte Speciale è strutturato in:

- principi generali di controllo, applicabili in ciascun processo a rischio in via trasversale per tutte le Aree a Rischio e le attività c.d. "sensibili";

[7] Con riferimento al reato di corruzione tra privati (art. 2635 cod. civ.) e istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis cod. civ.), si precisa che, a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 15 marzo 2017, n. 38, è stata modificata la struttura del reato, che non richiede più il verificarsi del "nocumento" per la società. Per tale ragione, nella presente Parte Speciale, è stato considerato anche il rischio di corruzione tra privati c.d. "interorganizzativa", vale a dire tra soggetti appartenenti alla società stessa.

- principi di controllo specifici, previsti con riferimento alle attività che sono poste in essere nei processi/aree "a rischio reato", oltre alle regole definite nel Modello e nei suoi protocolli (sistema procuratorio, Codice Etico, etc.), dirette ad assicurare la chiara definizione dei ruoli e delle responsabilità degli attori coinvolti nel processo; e
- principi generali di comportamento, declinati in relazione alle singole categorie di reato considerate dal Modello e diretti a tutti i Destinatari.

Sono stati individuati i seguenti processi a rischio reato ex D.lgs. 231/2001 (di seguito, "Processi a Rischio") che verranno analizzati nella presente Parte Speciale.

1. RISORSE UMANE
2. AFFARI LEGALI E SOCIETARI
3. AMMINISTRAZIONE, BILANCIO E FISCALE (CICLO ATTIVO E PASSIVO)
4. ICT
5. FINANZA
6. ACQUISTI
7. COMMERCIALE
8. AFFARI REGOLATORI
9. COMUNICAZIONE RELAZIONI ISTITUZIONALI
10. HSE
11. SECURITY E SERVIZI GENERALI
12. QUALITA'

Di seguito si riportano quelli che sono stati individuati i principali fattori di rischio e le eventuali conseguenze negative per BONELLI SERRAMENTI srl:

DETTAGLIO RISCHIO			
Fattori abilitanti	✓ scarsa/assente procedimentalizzazione del processo ✓ complessità e/o scarsa chiarezza della normativa di riferimento ✓ mancato rispetto delle regole procedurali interne ✓ mancato/errato recepimento della normativa di settore ✓ esercizio prolungato ed esclusivo di responsabilità di una fase da parte di uno o pochi soggetti	**Conseguenze**	✓ perdita economica ✓ danno erariale ✓ sanzioni ✓ inefficienza ✓ danno reputazionale ✓ discontinuità operativa

	✓ eccesso di discrezionalità da parte di un singolo soggetto ✓ errore operativo ✓ accordi illeciti ✓ assenza di controlli ✓ assenza di misure preventive ✓ assenza/scarsa disciplina contrattuale		

II. PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO VALIDI PER TUTTI I PROCESSI A RISCHIO

Tutte le Aree a Rischio e le attività c.d. "sensibili" di ciascun processo a rischio devono essere gestite nel rispetto dei seguenti principi generali di controllo.

II.1 Sistema dei poteri

I poteri autorizzativi e di firma devono essere: i) coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate prevedendo, ove richiesto, indicazione delle soglie di approvazione delle spese; ii) chiaramente definiti e conosciuti all'interno di BONELLI SERRAMENTI SRL.

II.2 Segregazione dei compiti

È assicurata la preventiva ed equilibrata distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, idonei ad evitare commistione di ruoli potenzialmente incompatibili o eccessive concentrazioni di responsabilità e poteri in capo a singoli soggetti. In particolare, deve essere garantita la separazione delle responsabilità tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla il processo.

II.3 Normativa interna

Nell'espletamento delle rispettive attività/funzioni, oltre alle regole di cui al presente Modello, gli Esponenti Aziendali sono tenuti, in generale, a rispettare tutte le regole ed i principi disposti da BONELLI SERRAMENTI SRL e contenuti, tra l'altro, nei seguenti documenti, per le parti di proprio interesse:

1. Organigramma aziendale e schemi organizzativi;
2. Codice Etico;
3. Linea Guida *Whistleblowing*;
4. procedure per la selezione e assunzione e gestione del personale;
5. procedure adottate da BONELLI SERRAMENTI SRL in tema di qualificazione, scelta dei fornitori e, più in generale, in tema di approvvigionamenti, tra cui, a titolo esemplificativo:
    - Regolamento BONELLI SERRAMENTI SRL per la qualificazione delle imprese;
    - Monitoraggio delle imprese qualificate;
    - Regolamento BONELLI SERRAMENTI SRL per gli acquisti;
    - Trasparenza nel processo di approvvigionamento;
    - Procedure relative all'analisi delle controparti;

6. regole, procedure ed istruzioni operative adottate da BONELLI SERRAMENTI SRL per la gestione degli *iter* autorizzativi e delle comunicazioni con le Pubbliche Amministrazioni;
7. procedure relative all'affidamento di consulenze e incarichi per prestazioni professionali a terzi;
8. procedure relative alla gestione delle richieste per la cessione a titolo gratuito dei beni aziendali;
9. procedura per la gestione, il trattamento e la comunicazione delle informazioni aziendali relative a BONELLI SERRAMENTI SRL;
10. procedure per la redazione della Relazione Finanziaria Annuale –Rapporto Integrato, della Relazione finanziaria annuale rapporto integrato Semestrale e dei resoconti trimestrali;
11. regolamento del Dirigente Preposto;
12. procedure in ambito amministrativo contabile, nonché più in generale procedure relative alla predisposizione delle scritture contabili ed alla redazione di comunicazioni dirette ai soci ovvero al pubblico in generale;
13. piano dei conti di Contabilità Generale;
14. manuale di Contabilità Industriale;
15. procedure sulla approvazione delle operazioni significative e gestione delle situazioni di interesse;
16. Procedura Operazioni con Parti Correlate;
17. procedure per la conduzione degli appalti e degli appalti c.d." estranei (*i.e.* che si inquadrano solo in ambito privatistico)";
18. procedure relative ai sistemi di gestione delle certificazioni e degli accreditamenti;
19. procedure relative all'attività di media relation della Società;
20. procedure relative alla politica e alla gestione delle richieste di corporate giving;
21. Trade Compliance Policy;
22. procedure relative alla predisposizione delle scritture contabili ed alla redazione di comunicazioni dirette ai soci;
23. procedure relative al compimento e la gestione di operazioni straordinarie;

I Destinatari diversi dagli Esponenti Aziendali sono chiamati a conformarsi ai principi dettati dalla normativa interna indicata secondo i casi e ove previsto specificamente dal Modello attraverso la previsione di apposite clausole contrattuali *ad hoc*.

I.4 Tracciabilità e verificabilità ex post

Vige il principio secondo il quale: i) ogni operazione relativa all'attività sensibile deve essere, ove possibile, adeguatamente registrata; ii) il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile deve essere verificabile *ex post*, anche tramite appositi

supporti documentali.

OMISSIS