MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

PREVISTO DAL D.LGS. N. 231/2001

BOLTON MANITOBA S.P.A.

VERSIONE APPROVATA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

IN DATA 29/10/2026

PARTE GENERALE

BOLTON
Home Care,
Personal Care and Beauty

INDICE

1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 5

1.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE 5

1.3 CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ 8

1.4 I REATI PRESUPPOSTO 10

1.5 LE SANZIONI PREVISTE NEL DECRETO 13

1.6 LE CONDOTTE ESIMENTI 19

1.7 I REATI COMMESSI ALL'ESTERO 23

1.8 LE VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE 24

1.9 PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO 27

2 L'ATTIVITÀ DI BOLTON MANITOBA S.P.A. 30

3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DI BOLTON MANITOBA S.P.A. 30

3.1 ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 30

3.2 FINALITÀ E FUNZIONALITÀ DEL MODELLO 31

3.2.1 La costruzione del Modello 33

3.2.2 La struttura del Modello e i Reati Presupposto rilevanti ai fini della sua costruzione 34

3.2.3 Le componenti del Modello e gli strumenti di governance 37

3.2.3.1 Il Codice di Condotta di Gruppo 38

3.2.3.2 Il Sistema Organizzativo e di Governance 39

3.2.3.3 Procure e deleghe 42

3.2.3.4 Disciplina dell'incompatibilità ex art. 39 D.Lgs. 231/01 43

3.2.3.5 Principi generali di controllo in tutte le Aree a Rischio Reato 43

3.2.3.6 Contratti di servizio 45

3.2.4 I Processi esternalizzati 45

3.3 DIFFUSIONE DEL MODELLO 45

3.3.1 Destinatari 46

3.3.2 Formazione e Comunicazione del Modello 46

3.3.3 Informazione ai Terzi e diffusione del Modello 47

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA 48

4.1 CONTESTO NORMATIVO 48
4.2 INDIVIDUAZIONE E COMPOSIZIONE 49
4.3 ITER DI NOMINA E DI REVOCA 50
4.4 REQUISITI ESSENZIALI 53
4.5 COLLOCAZIONE ORGANIZZATIVA 55
4.6 FUNZIONI 55
4.7 POTERI 57
4.8 BUDGET 59
4.9 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE PROPRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 59
4.10 FLUSSI INFORMATIVI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 61
4.11 RISERVATEZZA 64
4.12 WHISTLEBLOWING 64
5 SISTEMA SANZIONATORIO 67
5.1 PREMESSA 67
5.2 DEFINIZIONE E LIMITI DELLA RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE 68
5.3 DESTINATARI E LORO DOVERI 69
5.4 PRINCIPI GENERALI 70
5.5 DEFINIZIONE DI "VIOLAZIONE" AI FINI DELL'OPERATIVITÀ DEL PRESENTE SISTEMA SANZIONATORIO 71
5.6 SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI 72
5.6.1 Personale dipendente in posizione non dirigenziale 72
(a) Il richiamo verbale 73
(b) L'ammonizione scritta 73
(c) e (d) Multa e sospensione dal servizio 74
(e) Licenziamento 75
5.6.2 Dirigenti 75
5.7 AMMINISTRATORI 77
5.8 SOGGETTI TERZI ED ESTERNI 79
5.9 ORGANISMO DI VIGILANZA 79
5.10 SINDACI 80

1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

1.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" (di seguito, per brevità, anche "**D.Lgs. 231/01**" o il "**Decreto**"), che si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione e adegua la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia.

Il Legislatore Delegato ha introdotto una responsabilità amministrativa della persona giuridica che si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha materialmente commesso il reato, le quali sono entrambe oggetto di accertamento innanzi al giudice penale.

Il D.Lgs. 231/01 (di seguito anche il "Decreto") stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche[1] (di seguito, per brevità, il/gli "**Ente/Enti**"), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica (meglio individuata di seguito) autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Tale responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati tassativamente elencati nel medesimo D.Lgs. 231/01.

[1] L'art.1 del D.Lgs. n. 231 del 2001 ha delimitato l'ambito dei soggetti destinatari della normativa agli *"enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità* giuridica". Alla luce di ciò, la normativa si applica nei confronti degli:

- enti a soggettività privata, ovvero agli enti dotati di personalità giuridica ed associazioni "anche prive" di personalità giuridica;
- enti a soggettività pubblica, ovvero gli enti dotati di soggettività pubblica, ma privi di poteri pubblici (c.d. "enti pubblici economici");
- enti a soggettività mista pubblica/privata (c.d. "società miste").

Sono invece esclusi dal novero dei soggetti destinatari: lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale, Segretariato generale della Presidenza della Repubblica, C.S.M., etc.).

Tale forma di responsabilità, sebbene definita "amministrativa" dal legislatore, presenta, tuttavia, alcuni caratteri propri della responsabilità penale, essendo, ad esempio, rimesso al giudice penale competente l'accertamento dei reati presupposto ed essendo estese all'ente le garanzie processuali.

L'art. 4 del Decreto precisa, inoltre, che in alcuni casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 del Codice penale, sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all'estero dalle persone fisiche (come di seguito meglio individuate), a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

Oltre all'esistenza degli elementi oggettivi e soggettivi sopra descritti, il Decreto richiede l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una "colpa di organizzazione", da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati presupposto da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

La responsabilità amministrativa dell'ente è, quindi, ulteriore e diversa da quella della persona fisica che ha materialmente commesso il reato, sebbene entrambe oggetto di accertamento nel corso del medesimo procedimento innanzi al giudice penale.

Peraltro, la responsabilità dell'ente permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia identificata o non risulti punibile, nonché qualora il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

Infine, ai sensi dell'art. 26 del Decreto, la responsabilità dell'ente può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma di tentativo, ovvero quando il soggetto agente compie atti idonei diretti in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

1.2 I PRESUPPOSTI DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE

I soggetti che, commettendo un reato **nell'interesse o a vantaggio** dell'Ente,

ne possono determinare la responsabilità sono di seguito elencati:

(i) persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo; di seguito, per brevità, i "**Soggetti Apicali**");

(ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali (di seguito, per brevità, i "**Soggetti Sottoposti**").

La distinzione tra le due categorie di soggetti (Apicali e Sottoposti) riveste rilevanza in quanto ne deriva una diversa graduazione di responsabilità dell'ente coinvolto, nonché una differente previsione dell'onere della prova (cfr. par. 1.5 e 1.6).

Si ricorda, inoltre, che non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche "*quei prestatori di lavoro che, pur non essendo <dipendenti> dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi, ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-ventures, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori*"[2].

Secondo l'indirizzo dottrinale prevalente, infatti, assumono rilevanza ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente quelle situazioni in cui un incarico particolare sia affidato a collaboratori esterni, tenuti ad eseguirlo sotto la direzione o il controllo di Soggetti Apicali.

È comunque opportuno ribadire che l'Ente non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del Decreto), se i predetti soggetti "*hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*". In ogni caso, il loro comportamento deve essere riferibile a quel rapporto "organico" per il quale gli atti della persona fisica possono essere imputati all'Ente.

[2] Così testualmente: Circolare Assonime, in data 19 novembre 2002, n. 68.

1.3 CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ

La commissione di uno dei reati indicati dal Decreto costituisce il presupposto per l'applicabilità della disciplina dallo stesso dettata.

Il Decreto prevede criteri di imputazione di natura oggettiva e criteri di natura soggettiva (in senso lato, trattandosi di enti e non di persone fisiche).

Criteri oggettivi di imputazione della responsabilità

Il primo, fondamentale ed essenziale, criterio di imputazione di natura oggettiva è costituito dalla condizione che il reato sia commesso "*nell'interesse o a vantaggio dell'ente*".

La responsabilità dell'ente sorge, quindi, qualora il fatto illecito sia stato commesso nell'interesse dell'ente ovvero per favorire l'ente, senza che sia in alcun modo necessario il conseguimento effettivo e concreto dell'obiettivo perseguito con la condotta illecita. Si tratta, dunque, di un criterio che si sostanzia nella finalità – anche non esclusiva – con la quale il fatto illecito è stato realizzato.

Il criterio del vantaggio attiene, invece, al risultato positivo che l'ente ha obiettivamente tratto dalla commissione dell'illecito, a prescindere dall'intenzione di chi l'ha commesso. Pertanto, la responsabilità dell'ente sorge qualora sia stata conseguita un'utilità dalla condotta illecita.

L'ente non è responsabile se il fatto illecito sia stato commesso "*nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*". Ciò conferma che, se l'esclusività dell'interesse perseguito impedisce il sorgere della responsabilità dell'ente, per contro la responsabilità sorge se l'interesse è comune all'ente ed alla persona fisica o è riferibile in parte all'uno in parte all'altro.

Il secondo criterio oggettivo di imputazione è costituito dalla qualifica soggettiva dell'autore del fatto illecito. Come sopra anticipato, infatti, l'ente è responsabile per l'illecito commesso nel suo interesse o a suo vantaggio solo qualora tale illecito sia stato realizzato da uno o più soggetti qualificati, che il Decreto raggruppa in due categorie:

1) "*da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o*

di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale", o da coloro che "*esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo*" dell'ente quali, ad esempio, il legale rappresentante, il consigliere, il direttore generale o il direttore di una sede o filiale nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente[3] (i c.d. soggetti "in posizione apicale" o "apicali"; art. 5, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n. 231/2001);

2) "*da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali*" (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 231/2001). Appartengono a tale categoria coloro i quali eseguono nell'interesse dell'ente le decisioni adottate dai vertici sotto la direzione e la vigilanza dei soggetti apicali; possono essere ricondotti a questa categoria, oltre che i dipendenti dell'ente, nonché tutti coloro che agiscono in nome, per conto o nell'interesse dello stesso, quali, a titolo di esempio, i collaboratori, i parasubordinati e i consulenti.

Se più soggetti cooperano alla commissione del reato (dando luogo al concorso di persone nel reato: art. 110 c.p.), si precisa che, affinché si configuri tale fattispecie, il contributo potrà configurarsi come contributo "materiale" (partecipandosi alla preparazione ed esecuzione del reato) sia come contributo "morale" (partecipandosi alla fase ideativa del reato).

Criteri soggettivi di imputazione della responsabilità

Il Decreto tratteggia la responsabilità dell'ente come una responsabilità diretta, per fatto proprio e colpevole; i criteri di imputazione di natura soggettiva attengono al profilo della "colpevolezza" dell'ente.

L'ente è ritenuto responsabile qualora non abbia adottato o non abbia rispettato standard di buona gestione e di controllo attinenti alla sua organizzazione e allo svolgimento della sua attività. La "colpa" dell'ente, e quindi la possibilità di muovere ad esso un rimprovero, dipende dall'accertamento di una politica di impresa non corretta o di deficit strutturali nell'organizzazione aziendale che non abbiano prevenuto la commissione di uno dei reati presupposto.

[3] Come possono essere il c.d. amministratore di fatto (v. ora art. 2639 c.c.) o il socio sovrano.

1.4 I REATI PRESUPPOSTO

Il Decreto richiama le seguenti fattispecie di reato (di seguito, per brevità, anche, i "**Reati Presupposto**"):

- **reati contro la Pubblica Amministrazione**, previsti dagli articoli 24 e 25 del D.Lgs. n. 231 del 2001. L'art. 25 del Decreto è stato successivamente modificato dalla L.190 del 6 novembre 2012. Inoltre, il D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75 ha ulteriormente ampliato il novero dei reati presupposto previsti dagli artt. 24 e 25.Il D.L. 10 agosto 2023, n. 105 (convertito dalla Legge 9 ottobre 2023, n. 137) ha poi modificato l'art. 24. Il D.L. 4 luglio 2024, n. 92 (convertito dalla Legge 8 agosto 2024, n. 112) ha, invece, modificato l'art. 25;

- **delitti informatici e trattamento illecito dei dati**, introdotti dall'art. 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'art. 24-*bis*. L'art. 24-*bis* è stato successivamente ampliato dall'art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105; da ultimo, l'art. 24 *bis* è stato modificato dalla Legge 28 giugno 2024, n. 90;

- **delitti di criminalità organizzata**, introdotti dall'art. 2, comma 29, della Legge 15 luglio 2009, n. 94, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'art. 24-*ter*, successivamente integrato dalla L. 236/2016;

- **delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**, introdotti dall'art. 6 della Legge 23 novembre 2001, n. 406, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'art. 25-*bis*, successivamente integrato della Legge 23 luglio 2009, n. 99 e dal D.Lgs. 21 giugno 2016, n. 125;

- **delitti contro l'industria e il commercio**, introdotti dall'art. 15, comma 7, lett. b), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*bis*.1. Il novero dei reati presupposto è stato ulteriormente ampliato, con riferimento alla filiera di produzione di olii extravergini d'oliva, dall'art. 12, Legge n.9/2013; da ultimo, l'art. 25-*bis*.1 è stato modificato dalla Legge 21 aprile 2026, n. 75;

- **reati societari**, introdotti dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, che ha

inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'art. 25-*ter,* successivamente modificato dalla Legge 28 dicembre 2005, n. 262 e integrato dalla Legge 6 novembre 2012 n. 190, dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69 e da ultimo dal D.Lgs. 2 marzo 2023, n. 19;

- **delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico**, introdotti dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'art. 25-*quater*;

- **pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**, introdotti dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'art. 25-*quater*.1;

- **delitti contro la personalità individuale**, introdotti dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'art. 25-*quinquies*, successivamente modificato dalla Legge 6 febbraio 2006, n. 38, dal D.Lgs. 4 marzo 2014 n. 39, dalla Legge 29 ottobre 2016 n. 199;

- **reati di abuso di mercato**, previsti dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'art. 25-*sexies* e, all'interno del TUF, l'articolo 187-*quinquies* "*Responsabilità dell'ente*". L'art. 25-*sexies* è stato successivamente integrato dal D.Lgs. 10 agosto 2018, n. 107;

- **reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime,** commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, introdotti dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'art. 25-*septies*, successivamente modificato dal D.Lgs. n. 81/2008 e dalla L. n. 3/2018;

- **reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio**, introdotti dal D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'art. 25-*octies,* successivamente integrato dalla L. 186 del 2014 che ha introdotto la fattispecie di autoriciclaggio (art.648-ter.1 nel c.p.);

- **delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti**, introdotti dal D.Lgs. 184 del 8 novembre 2021, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'art. 25-*octies*.1, modificato dal D.L. 10 agosto 2023, n.105 (convertito con modificazioni dalla Legge 9 ottobre 2023, n.137);

- **reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea**, introdotti dal D.Lgs. 30 dicembre 2025, n. 211 che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'art. 25-*octies.*2;

- **delitti in materia di violazione del diritto d'autore**, introdotti dall'art. 15, comma 7, lett. c), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'art. 25-*novies*;

- **delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**, introdotto dall'art. 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'art. 25-*decies*. L'art. 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116, è stato successivamente modificato dal D.Lgs. n. 121/20111;

- **reati ambientali**, introdotti dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'art. 25-*undecies*, successivamente integrato dalla Legge 22 maggio 2015, n. 68, dal D.L. 8 agosto 2025, n. 116 (convertito, con modificazioni, dalla Legge 3 ottobre 2025, n. 147) e da ultimo dal D.Lgs. 21 aprile 2026, n. 81;

- **reati transnazionali**, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, "*Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale*";

- **delitti di impiego di cittadini di Paesi terzi di cui il soggiorno è irregolare**, introdotti dal Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109, recante l'"*Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*", che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'art.25-*duodecies* ed integrato dalla Legge 17 ottobre 2017, n. 161;

- **delitto di razzismo e xenofobia**, introdotto nel D.Lgs. n. 231 del 2001, all'art.25-*terdecies*, dall'art. 5 della Legge Europea e sostituito dal D.Lgs. n. 21/2018 con l'entrata in vigore del 604-*bis* c.p., che ha abrogato e sostituito l'art. 3, comma 3-*bis* della Legge n. 654/1975;

- **reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati**, introdotti dalla Legge n. 39/2019, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'art.

25-*quaterdecies*;

- **reati tributari**, introdotti nel D.Lgs. n. 231 del 2001 all'art. 25-*quinquiesdecies* dall'art. 39, comma 2, del D.L. 26 ottobre 2019, n. 124 (c.d. Decreto Fiscale) e successivamente ampliati dal D.Lgs. n. 75/2020, che ha dato attuazione alla Direttiva (UE) 2017/1371 (c.d. Direttiva PIF); l'art. 25-*quinquiesdecies* è stato poi modificato dal D.Lgs. 4 ottobre 2022, n. 156.;

- **delitti di contrabbando**, disciplinati e introdotti nel D.Lgs. n. 231 del 2001 all'art. 25-*sexiesdecies* dal D.Lgs. n. 75/2020, che ha dato attuazione alla Direttiva (UE) 2017/1371 (c.d. Direttiva PIF); l'art. 25-*sexiesdecies* è stato poi modificato dal D.Lgs. 26 settembre 2024, n. 141;

- **delitti contro il patrimonio culturale**, introdotti dalla Legge n. 22 del 9 marzo 2022, che ha inserito nel D.Lgs. 231 del 2001 l'art. 25-*septiesdecies*;

- **reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali**, introdotti dalla Legge n. 22 del 9 marzo 2022, che ha inserito nel D.Lgs. 231 del 2001 l'art. 25-*duodevicies*;

- **delitti contro gli animali**, introdotti dalla Legge 6 giugno 2025, n. 82 che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'art. 25-*noviesdecies*;

- **reati relativi al mercato delle cripto-attività**, previsti dall'art. 34 D.Lgs. n. 129/2024.

- **reati commessi con l'uso di sistemi di intelligenza artificiale**, introdotti all'art. 25-*vicies* dal D. Lgs. 9 settembre 2026, n. 160.

1.5 LE SANZIONI PREVISTE NEL DECRETO

Il D.Lgs. 231/01 prevede le seguenti tipologie di sanzioni applicabili agli enti destinatari della normativa:

(a) sanzioni amministrative pecuniarie;

(b) sanzioni interdittive;

(c) confisca del prezzo o del profitto del reato;

(d) pubblicazione della sentenza.

(a) La sanzione amministrativa pecuniaria, disciplinata dagli artt. 10 e seguenti del Decreto, costituisce la sanzione "di base" di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento. Ciò comporta un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto e alle condizioni economiche dell'Ente.

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille) tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'Ente;
- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione, il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di euro 258,00 ad un massimo di euro 1.549,00. Tale importo è fissato "*sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione*" (artt. 10 e 11, comma 2, D.Lgs. 231/01).

Come affermato al punto 5.1. della Relazione al Decreto, "*Quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato.* (…) *Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente*".

In casi espressamente previsti per alcuni illeciti amministrativi, la sanzione pecuniaria è invece determinata in relazione alla specifica percentuale del fatturato globale totale dell'ente relativo all'esercizio finanziario precedente quello in cui è stato commesso il reato o, se inferiore, all'esercizio finanziario precedente l'applicazione della sanzione pecuniaria. Quando non è possibile accertare il fatturato globale totale dell'ente, la sanzione pecuniaria è applicata nell'importo determinato in relazione a ciascun illecito.

L'art. 12, D.Lgs. 231/01 prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella seguente tabella, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della riduzione stessa.

Riduzione	**Presupposti**
1/2 (e non può comunque essere superiore ad Euro 103.291,00)	L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi *e* l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; *ovvero* il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
da 1/3 a 1/2	[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado] L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; *ovvero* è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della

	specie di quello verificatosi.
da 1/2 a 2/3	[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado] L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; *e* è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

(b) Le seguenti **sanzioni interdittive** sono previste dal Decreto e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste:

- interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di

quelli eventualmente già concessi;

- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Perché le sanzioni interdittive possano essere comminate, è necessaria la sussistenza di almeno una delle condizioni di cui all'art. 13, D.Lgs. 231/01, ossia:

- "*l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative*"; ovvero
- "*in caso di reiterazione degli illeciti*"[4].

Inoltre, le sanzioni interdittive possono anche essere richieste dal Pubblico Ministero e applicate all'Ente dal Giudice in via cautelare, quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'Ente abbia attuato le condotte riparatrici previste dall'art. 17, D.Lgs. 231/01 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- "*l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente*

[4] Ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n. 231 del 2001, "si ha reiterazione quanto l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva".

adoperato in tal senso";

- "*l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*";

- "*l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca*".

In ogni caso, le sanzioni interdittive non posso essere applicate quando pregiudicano la continuità dell'attività svolta in stabilimenti industriali o parti di essi dichiarati di interesse strategico nazionale ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 3 dicembre 2012, n. 207, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 dicembre 2012, n. 231, se l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi (art. 17, comma 1-*bis* del Decreto).

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, fermo restando quanto previsto dagli artt. 25, comma 5[5] e 25-*octies*.2, comma 3[6], D. Lgs. 231/01.

La scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, "*tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso*" (art. 14, D.Lgs. 231/01).

---

[5] Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei commi 2 (artt. 319, 319-ter, comma 1, 321, 322, commi 2 e 4, c.p.) e 3 (artt. 317, 319, aggravato ai sensi dell'articolo 319-bis quando dal fatto l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità, 319-ter, comma 2, 319-quater e 321, c.p.) dell'art. 25 D.Lgs. 231/01, "*si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), e per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato e' stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b)*".

[6] Nei casi di condanna per uno dei reati di cui al comma 1, lettere a) (artt. 275-bis, primo, secondo, e quinto comma, e 275-quater, primo comma, c.p., art. 12, comma 1-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286) e b) (art. 275-ter, primo e secondo comma, c.p.), D.Lgs. 231/01, "*si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2 per una durata non inferiore a due anni e non superiore a sei anni, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), e per una durata non inferiore a un anno e non superiore a tre anni se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b)*".

Il Legislatore si è, poi, preoccupato di precisare che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

(c) Ai sensi dell'art. 19, D.Lgs. 231/01 è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** – anche per equivalente – del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

(d) La **pubblicazione della sentenza di condanna** in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente ed a spese dell'Ente (ai sensi dell'art. 18, D.Lgs. 231/01).

Sanzioni per delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei reati presupposto del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del Decreto).

1.6 LE CONDOTTE ESIMENTI

Il Decreto agli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01 prevede forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali sia da Soggetti Sottoposti (come definiti al precedente paragrafo 1.2).

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'art. 6 del Decreto prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della

commissione del fatto, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito per brevità, anche, il "**Modello**");

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente (di seguito, l'"**Organismo di Vigilanza**" o, per brevità, l'"**OdV**"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;

c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Pertanto, nel caso di reato commesso da Soggetti Apicali, sussiste in capo all'ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata se l'ente riesce a dimostrare la sussistenza delle succitate quattro condizioni di cui all'art. 6 del Decreto. In tal caso, pur sussistendo la responsabilità personale in capo al Soggetto Apicale, l'ente non è responsabile ai sensi del Decreto.

L'esonero della responsabilità dell'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutti i protocolli ed i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che la Società intende scongiurare. In particolare, con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente, all'art. 6, comma 2, le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del Modello stesso:

a) individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;

b) previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;

c) individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;

d) previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;

e) introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'art. 7 del Decreto prevede la responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati realizzati da Soggetti Sottoposti, se la loro commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza. In ogni caso, l'inosservanza di detti obblighi di direzione o di vigilanza è esclusa se l'ente dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Pertanto, in tale caso, l'adozione dello stesso da parte dell'Ente costituisce una presunzione a suo favore, comportando, così, l'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa che dovrà, quindi, dimostrare la mancata adozione ed efficace attuazione del Modello.

L'art. 7, comma 4, del D.Lgs. n. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- verifica periodica e eventuale modifica del Modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza dai quali può scaturire la responsabilità amministrativa dell'ente, il D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 recante il Testo Unico in materia di salute e sicurezza del lavoro stabilisce, all'art. 30 (Modelli di organizzazione e di gestione) che il Modello 231 idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa, adottato ed efficacemente attuato, deve assicurare un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Tale Modello 231, ai sensi del citato D.Lgs. n. 81/2008, deve:

- prevedere anche idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle sopra menzionate attività;
- 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;
- 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 si presumono conformi ai requisiti di cui ai commi precedenti per le parti corrispondenti qualora siano 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. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro.

1.7 I REATI COMMESSI ALL'ESTERO

L'ente può essere chiamato a rispondere in Italia per i reati - contemplati dallo stesso D.Lgs. n. 231/2001 - commessi all'estero (art. 4 D.Lgs. 231/01).

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente (soggetto apicale o subordinato), ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 231/01;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti

apicali o sottoposti. Per le condotte criminose realizzate anche solo in parte in Italia si applica il principio di territorialità (art. 6 c.p.), in forza del quale *"il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione"*.

1.8 LE VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

Gli artt. 28-33 del D.Lgs. 231/01 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda[7].

In caso di trasformazione, (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto (art. 28 D.Lgs. 231/01).

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D.Lgs. n. 231/01).

L'art. 30 del D.Lgs. 231/01 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel

[7] Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte: da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente e, dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.
La Relazione illustrativa al Decreto afferma *"Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato*".

limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del D.Lgs. 231/01 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del D.Lgs. 231/01[8], facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che, a seguito della fusione o della scissione, l'ente abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi e ricorrano le ulteriori condizioni di cui all'art. 17 D.Lgs. 231/2001:

- l'ente abbia risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia comunque efficacemente adoperato in tal senso;

- l'ente abbia messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

[8] Art. 11 del D.Lgs. n. 231/2001: "Criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria - *1. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. 2. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione* (…)".

L'art. 32 del D.Lgs. 231/01 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del D.Lgs. 231/01, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi[9].

Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D.Lgs. 231/01)[10]; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;

[9] Art. 32 D.Lgs. n. 231/2001: "Rilevanza della fusione o della scissione ai fini della reiterazione - *1. Nei casi di responsabilità dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione per reati commessi successivamente alla data dalla quale la fusione o la scissione ha avuto effetto, il giudice può ritenere la reiterazione, a norma dell'articolo 20, anche in rapporto a condanne pronunciate nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso per reati commessi anteriormente a tale data. 2. A tale fine, il giudice tiene conto della natura delle violazioni e dell'attività nell'ambito della quale sono state commesse nonché delle caratteristiche della fusione o della scissione. 3. Rispetto agli enti beneficiari della scissione, la reiterazione può essere ritenuta, a norma dei commi 1 e 2, solo se ad essi è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato per cui è stata pronunciata condanna nei confronti dell'ente scisso*". La Relazione illustrativa al D.Lgs. n. 231/2001 chiarisce che "*La reiterazione, in tal caso, non opera peraltro automaticamente, ma forma oggetto di valutazione discrezionale da parte del giudice, in rapporto alle concrete circostanze. Nei confronti degli enti beneficiari della scissione, essa può essere inoltre ravvisata solo quando si tratti di ente cui è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il precedente reato*".

[10] Art. 33 del D.Lgs. n. 231/2001: "Cessione di azienda. - *1. Nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente e nei limiti del valore dell'azienda, al pagamento della sanzione pecuniaria. 2. L'obbligazione del cessionario è limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali egli era comunque a conoscenza. 3. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nel caso di conferimento di azienda*". Sul punto la Relazione illustrativa al D.Lgs. n. 231/2001 chiarisce: "*Si intende come anche tali operazioni siano suscettive di prestarsi a manovre elusive della responsabilità: e, pur tuttavia, maggiormente pregnanti risultano, rispetto ad esse, le contrapposte esigenze di tutela dell'affidamento e della sicurezza del traffico giuridico, essendosi al cospetto di ipotesi di successione a titolo particolare che lasciano inalterata l'identità (e la responsabilità) del cedente o del conferente*".

- la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, le sanzioni interdittive inflitte al cedente non si estendono al cessionario.

1.9 PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito del procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del D.Lgs. 231/01 prevede "*La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende*".

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella della riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del D.Lgs. 231/01). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, del D.Lgs. 231/01, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo[11]. L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente

[11] Art. 38, comma 2, D.Lgs. n. 231/2001: "*Si procede separatamente per l'illecito amministrativo dell'ente soltanto quando: a) è stata ordinata la sospensione del procedimento ai sensi dell'art. 71 del codice di procedura penale* [sospensione del procedimento per l'incapacità dell'imputato, N.d.R.]*; b) il procedimento è stato definito con il giudizio abbreviato o con l'applicazione della pena ai sensi dell'art. 444 del codice di procedura penale* [applicazione della pena su richiesta, N.d.R.]*, ovvero è stato emesso il decreto penale di condanna; c) l'osservanza delle disposizioni processuali lo rende necessario.*" Per completezza, si richiama inoltre l'art. 37 del D.Lgs. n. 231/2001, ai sensi del quale "*Non si procede all'accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente quando l'azione penale non può essere iniziata o proseguita nei confronti dell'autore del reato per la mancanza di una condizione di procedibilità*" (vale a dire quelle previste dal Titolo III del Libro V c.p.p.: querela, istanza di procedimento, richiesta di procedimento o autorizzazione a procedere, di cui, rispettivamente, agli artt. 336, 341, 342, 343 c.p.p.).

costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del D.Lgs. 231/01).

1.10 LE LINEE GUIDA DELLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DI CATEGORIA

Su espressa indicazione del Legislatore delegato, i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria che siano stati comunicati al Ministero della Giustizia il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione gestione e controllo *ex* D.Lgs. 231/01, (di seguito, per brevità, cumulativamente definite le "**Linee Guida**"), approvate originariamente da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate. Ai fini del presente lavoro, sono in particolar modo state tenute in considerazione le Linee Guida Confindustria aggiornate a giugno 2021.

Il percorso indicato dalle Linee Guida per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò, soccorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate - su indicazione del vertice apicale - dal management volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno;
- obbligo, da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente "a rischio reato", di fornire informazioni all'Organismo di Vigilanza, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto dalle

Linee Guida di Confindustria sono, per quanto concerne la prevenzione dei reati dolosi:

- il Codice di Condotta;
- il sistema organizzativo;
- le procedure manuali ed informatiche;
- i poteri autorizzativi e di firma;
- il sistema di controllo e gestione;
- la comunicazione al personale e sua formazione.

Con riferimento ai reati colposi (reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro e la maggior parte dei reati ambientali), le componenti più rilevanti individuate da Confindustria sono:

- il Codice di Condotta, con riferimento ai reati considerati;
- la struttura organizzativa;
- la formazione e addestramento;
- la comunicazione e coinvolgimento;
- la gestione operativa;
- il sistema di monitoraggio della sicurezza.

Il sistema di controllo deve essere informato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e dei protocolli previsti dal Modello;

- individuazione di un Organismo di Vigilanza i cui principali requisiti siano:

• autonomia e indipendenza,

• professionalità,

• continuità di azione.

2 L'ATTIVITÀ DI BOLTON MANITOBA S.P.A.

L'attività caratteristica di Bolton Manitoba S.p.A. (di seguito anche "la Società") è la produzione di prodotti per la detergenza della casa e la cura del bucato (nello stabilimento di Nova Milanese e presso terzisti), la promozione e la commercializzazione, in Italia e all'estero, dei propri prodotti.

La Società ha un ruolo di primo piano nel mercato dei prodotti per la cura e la pulizia della casa e del bucato (quali detergenti, saponi, additivi bucato e ammorbidenti) oltre a detersivi per pavimenti, prodotti specifici per il bagno e per la pulizia dei metalli.

I principali brand della Società sono "Omino Bianco", che offre un range completo di prodotti per la pulizia profonda del bucato, "Merito", "WC Net", e "Smac". Bolton Manitoba ha sede legale a Milano, in via G.B. Pirelli 19, dove vengono svolte attività amministrative e di marketing e ha uno stabilimento di produzione a Nova Milanese (provincia di Monza e Brianza).

3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DI BOLTON MANITOBA S.P.A.

3.1 ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il Consiglio di Amministrazione di Bolton Manitoba approva il presente Modello e ciascun membro del Consiglio si impegna al rispetto dello stesso. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione ha provveduto ad istituire il proprio Organismo di Vigilanza, attribuendo allo stesso il compito di vigilare sul funzionamento e

l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

La Società, anche per effetto dell'introduzione di ulteriori fattispecie di reato nell'ambito del D.Lgs. 231/01, provvede ad aggiornare periodicamente ed integrare il proprio Modello, tenendo conto:

- dei cambiamenti organizzativi aziendali della Società;
- dell'evoluzione della giurisprudenza e della dottrina;
- delle considerazioni derivanti dall'applicazione del Modello (comprese le esperienze provenienti dal contesto penale);
- della prassi delle società italiane in relazione ai modelli;
- degli esiti delle attività di vigilanza;
- dell'evoluzione del quadro normativo;

fino alla presente versione, datata 29/10/2026.

Le procedure operative adottate ad integrazione del presente Modello sono modificate a cura delle Direzioni / Funzioni competenti, che informano l'Organismo di Vigilanza circa il processo di aggiornamento e manutenzione delle stesse.

3.2 FINALITÀ E FUNZIONALITÀ DEL MODELLO

Il Modello 231 è un sistema strutturato ed organico di principi, norme interne, procedure operative e attività di controllo allo scopo di un diligente e trasparente svolgimento delle attività della Società, al fine di prevenire comportamenti idonei a configurare fattispecie di reato e illecito previsti dal D.Lgs. 231/201 e sue successive modifiche e integrazioni.

In particolare, ai sensi del comma 2 dell'art. 6 del D.Lgs. 231/01, il Modello 231 deve rispondere in modo idoneo 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 del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-*bis* del Decreto, come modificato dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, il Modello deve, inoltre, prevedere canali di segnalazione interna, divieto di ritorsione e sistema disciplinare conformi alle previsioni di cui al D.Lgs. 24/2023.

Attenendosi all'art. 6 del D.Lgs. 231/01 e alle linee guida interpretative ed applicative elaborate dalle più rappresentative associazioni di categoria, in particolare, in via prioritaria e principale, a quelle fornite da Confindustria, Bolton Manitoba S.p.A. ha definito i principi generali, la struttura e i componenti del proprio modello di organizzazione, gestione e controllo.

Inoltre, le finalità del Modello sono orientate a:

- integrare e rafforzare il sistema di *governance* della Società;
- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, ed in particolare quelli impegnati nelle "aree di attività a rischio", consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- informare tutti coloro che operano con la Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- confermare che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, e che, in ogni caso, tali comportamenti sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività

imprenditoriale della stessa.

3.2.1 La costruzione del Modello

Un Modello 231 deve essere realizzato e implementato al fine di prevenire, nei limiti della ragionevolezza, la commissione dei reati contemplati dal Decreto stesso.

A tale proposito, particolare importanza assume il momento di analisi della struttura organizzativa allo scopo di:

- identificare le c.d. "aree a rischio reato" e "attività sensibili" nelle quali ci potrebbero essere occasioni di promuovere comportamenti illeciti;
- descrivere il sistema di controllo interno a presidio delle "aree a rischio reato" e "attività sensibili" identificate.

L'attività di identificazione ed analisi delle "attività sensibili" deve essere promossa ogni volta che si presentino dei cambiamenti di natura organizzativa e di natura normativa.

Tale attività prevede il coinvolgimento diretto dei soggetti apicali ed in generale di tutti coloro che nell'ambito della propria attività hanno significativa autonomia decisionale e di gestione per la propria società.

In linea con le indicazioni contenute nelle Linee Guida di riferimento, la costruzione del Modello della Società si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

- esame preliminare del contesto aziendale attraverso l'analisi della documentazione societaria rilevante e lo svolgimento di interviste con i responsabili della Società, informati sulla struttura e le attività della stessa, al fine di definire l'organizzazione e le attività eseguite dalle varie unità organizzative/funzioni aziendali nonché i processi aziendali nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;
- individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali "a rischio" per la

commissione di reati 231, operata sulla base del sopra citato esame preliminare del contesto aziendale (di seguito, per brevità, cumulativamente indicate come le "Aree a Rischio Reato");

- definizione, in via di ipotesi, delle principali possibili modalità di commissione dei Reati Presupposto all'interno delle singole Aree a Rischio Reato;

- rilevazione ed individuazione del sistema di controllo interno dell'ente finalizzato a prevenire la commissione dei Reati Presupposto, per ogni area a Rischio Reato.

3.2.2 La struttura del Modello e i Reati Presupposto rilevanti ai fini della sua costruzione

La Società ha inteso predisporre un Modello che tenesse conto delle peculiarità della propria realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di governo e in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, regole e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;

- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle Aree a Rischio Reato, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto.

In particolare, il Modello di Bolton Manitoba S.p.A. è costituito da:

- una "**Parte Generale**", contenente il quadro normativo di riferimento e la governance della Società, nonché i principi cardine e gli elementi / strumenti caratterizzanti il Modello e necessari ai fini dell'efficace attuazione dello stesso;

- una "**Parte Speciale I – Principi di Comportamento Generale**", riassuntiva di

linee, regole e principi di comportamento generale indirizzati ai destinatari del Modello al fine di prevenire, nell'ambito delle specifiche attività sensibili svolte dalla Società, la commissione dei reati previsti dal Decreto e di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività;

- una "**Parte Speciale II – Principi di Controllo specifici nelle Aree a Rischio**", contenente l'indicazione delle Aree a Rischio Reato identificate e la descrizione dei controlli preventivi implementati dalla Società al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 ritenuti rilevanti per la Società;

- un "**Allegato**" nel quale sono elencate le singole fattispecie di reato previste dal Codice penale e leggi speciali, la spiegazione delle medesime e le relative sanzioni ex. D.Lgs. 231/01 applicabili alla Società.

In considerazione delle attività e dei processi aziendali, talune fattispecie di reato non sono state ritenute rilevanti ai fini della costruzione del presente Modello, in quanto si è reputato che il rischio relativo alla commissione di tali reati fosse solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile.

In particolare, a seguito di un'attenta valutazione dell'attività in concreto svolta dalla Società e della sua storia, sono state considerate **rilevanti** le seguenti categorie di reato:

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
2. Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis del Decreto);
3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto);
4. Delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto);
5. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis.1 del Decreto);
6. Reati societari (art. 25 ter del Decreto);
7. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art.

25 quater del Decreto);

8. Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies del Decreto);
9. Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies del Decreto);
10. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, e autoriciclaggio (art.25 octies del Decreto);
11. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1 del Decreto);
12. Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (art. 25-*octies*.2 del Decreto);
13. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies del Decreto);
14. Reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità' giudiziaria (art. 25 decies del Decreto);
15. Reati ambientali (art. 25 undecies del Decreto);
16. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies del Decreto);
17. Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies del Decreto);
18. Delitti di contrabbando (art. 25-sexiesdecies del Decreto);
19. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies del Decreto);
20. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies del Decreto).
21. Reati transnazionali (L.146/2006);
22. Reati commessi con l'uso di strumenti di intelligenza artificiale (art. 25 *vicies* del Decreto).

e **non rilevanti** le seguenti famiglie di reato:

1. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del Decreto);
2. Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies del Decreto).
3. Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del Decreto);
4. Frode in competizioni sportive ed esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies del Decreto);
5. Delitti contro gli animali (art. 25-undevicies del Decreto);
6. Reati relativi al mercato delle cripto-attività (art. 34 D.Lgs. n. 129/2024).

In ogni caso, i principi etici su cui si fonda il Modello della Società e la sua struttura di *governance* sono finalizzati a prevenire in linea generale anche quelle fattispecie di reato che, per la loro irrilevanza, non trovano disciplina specifica nelle Parti Speciali del presente Modello.

3.2.3 Le componenti del Modello e gli strumenti di governance

Formano parte integrante e sostanziale del Modello, in quanto strumenti di governance, le seguenti componenti:

- lo **Statuto** della Società, contenente le disposizioni di legge vigenti e che contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione;
- il **Codice di Condotta** di **Gruppo** contenente i principi e i valori etici e di deontologia che il Gruppo riconosce come propri e a cui deve ispirarsi la condotta di amministratori, dipendenti e altri soggetti che, indipendentemente dalla qualificazione giuridica del rapporto, operano in rappresentanza delle Società del Gruppo Bolton. Il Codice di Condotta è reso disponibile a tutte le controparti esterne al Gruppo, quali fornitori, clienti e partner commerciali;

- il **sistema di procure, deleghe** e dei **poteri**, nonché tutti i documenti aventi l'obiettivo di descrivere e attribuire responsabilità e/o mansioni a chi opera all'interno dell'Ente nelle Aree a Rischio Reato;

- l'**Organigramma**, strumento che consente di comprendere la struttura organizzativa della Società e i soggetti a capo alle diverse Direzioni / Funzioni aziendali;

- il **sistema di procedure** e di **controlli interni** aventi la finalità di garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali e finanziari, nonché dei comportamenti che devono essere tenuti dai destinatari del presente Modello operanti nelle Aree a Rischio Reato;

- i **contratti di servizio** che regolano formalmente le prestazioni di servizio rese da Bolton Group S.r.l. alle Società Operative, assicurando trasparenza agli oggetti delle prestazioni erogate ed ai relativi corrispettivi;

- i **processi esternalizzati** della Società ossia quei processi o porzioni di essi esternalizzati attraverso la conclusione di accordi di *outsourcing* che non esonerano in alcun caso gli organi sociali e i vertici aziendali dell'impresa dalle rispettive responsabilità;

- **il sistema disciplinare** e relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello (o "**Sistema Sanzionatorio**") maggiormente dettagliato al successivo cap. 5 "Sistema sanzionatorio".

Di seguito, per brevità, il sistema delle deleghe e procure, le procedure, i protocolli ed i controlli interni sopra citati verranno cumulativamente definiti le "**Procedure**".

Ne consegue che con il termine "Modello" deve intendersi non solo il presente documento ma, altresì, tutti gli ulteriori documenti e le Procedure adottati secondo quanto previsto nello stesso e che perseguono le finalità ivi indicate.

3.2.3.1 Il Codice di Condotta di Gruppo

Ad integrazione degli strumenti di controllo previsti nell'ambito del citato D.Lgs.

231/01, la Società ha adottato il Codice di Condotta del Gruppo, espressione di un contesto aziendale ove primario obiettivo è quello di soddisfare, nel migliore dei modi, le necessità e le aspettative degli stakeholder (es. dipendenti, clienti, consulenti, fornitori).

Il Codice di Condotta di Gruppo ha lo scopo, tra l'altro, di favorire e promuovere un elevato standard di professionalità e di evitare pratiche comportamentali difformi rispetto agli interessi dell'azienda o devianti rispetto alla legge, nonché contrastanti rispetto ai valori che la Società e il Gruppo di cui fa parte intende mantenere e promuovere.

Il Codice di Condotta di Gruppo è rivolto ai componenti degli organi sociali, a tutti i dipendenti di ogni ordine e grado del Gruppo e a tutti coloro che, stabilmente o temporaneamente, interagiscono con il Gruppo.

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

- il Codice di Condotta di Gruppo rappresenta uno strumento adottato in via autonoma ed è suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" riconosciuti come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti;
- il Modello 231 risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

3.2.3.2 Il Sistema Organizzativo e di Governance

Assemblea dei Soci

L'Assemblea dei soci rappresenta tutti i soci e le sue deliberazioni prese in

conformità alla legge e allo statuto obbligano tutti i soci, anche se non intervenuti o dissenzienti. L'Assemblea, presieduta dalla persona designata dagli intervenuti, adotta tutte le deliberazioni con il voto favorevole di tanti soci quali coloro che rappresentano almeno la maggioranza del capitale sociale.

Il capitale sociale è interamente detenuto da Bolton Group S.r.l. che costituisce, quindi, il socio unico di Bolton Manitoba. Secondo l'art. 11 dello Statuto, le decisioni dei Soci sono adottate sempre con deliberazione assembleare, le cui competenze riguardano:

- l'approvazione del bilancio e distribuzione degli utili;
- la nomina e la revoca degli amministratori;
- la nomina dell'organo di controllo e/o del revisore;
- le modificazioni dell'atto costitutivo;
- la decisione di compiere operazioni che comportino una sostanziale modificazione dell'oggetto sociale, ovvero una rilevante modificazione dei diritti dei soci, nonché l'assunzione di partecipazioni da cui derivi responsabilità illimitata per le obbligazioni della società partecipata;
- le decisioni relative alle modificazioni dell'atto costitutivo ivi comprese fusioni e scissioni (salvo, nei casi consentiti, la competenza del consiglio di amministrazione nelle ipotesi di cui agli artt. 2505 e 2505-*bis* c.c., quali richiamati anche dall'art. 2506-ter c.c. e 2481 c.c.);
- le decisioni in ordine all'anticipato scioglimento della società;
- le decisioni in merito alla nomina e alla revoca dei liquidatori e quelle che modificano

  le deliberazioni assunte ai sensi dell'art. 2487, primo comma, del Codice Civile;
- le decisioni relative al cambio di indirizzo della sede nello stesso Comune;
- le decisioni in ordine all'emissione di titoli di debito da parte della Società.

Consiglio di Amministrazione

Ai sensi dello Statuto, la Società è amministrata alternativamente, secondo quanto stabilito dai soci in occasione della nomina, da un amministratore unico ovvero da un Consiglio di Amministrazione che può essere composto da un minimo di tre sino ad un massimo di nove membri.

Il Consiglio nomina fra i suoi membri il Presidente, quando a ciò non provvedano i soci; può nominare un segretario anche estraneo al Consiglio.

Il Consiglio si raduna ogni qualvolta il Presidente lo ritenga necessario o quando ne viene fatta richiesta scritta dall'Amministratore Delegato, se nominato, ovvero da almeno uno dei suoi membri o dall'organo di controllo. Secondo l'art. 27 dello Statuto, al Consiglio di Amministrazione competono tutti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società fatta eccezione per quelli relativi agli atti la cui esecuzione dovrà essere preventivamente decisa dai soci.

La rappresentanza della società spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione, ai vicepresidenti ed agli amministratori delegati nei limiti della delega loro conferita.

Il Consiglio di Amministrazione, nei limiti previsti dall'art. 2381 del Codice Civile e dalle decisioni dei soci, può delegare le proprie attribuzioni in materia gestionale in tutto o in parte ad uno o più singoli amministratori, eventualmente attribuendo loro il titolo di amministratore delegato ai fini della rappresentanza generale della Società.

Il Consiglio può nominare altresì un Direttore Generale, anche estraneo al Consiglio, determinandone le attribuzioni e le funzioni all'atto della nomina.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale è composto da tre membri effettivi e due supplenti ed esercita le funzioni previste dall'art. 2403 del c.c. Resta in carica per tre esercizi con scadenza alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio.

Società di Revisione

Ai sensi dell'art. 29 dello Statuto, il controllo contabile della Società è affidato a una Società di Revisione, nominata e funzionante ai sensi degli artt. 2409-bis e seguenti del Codice Civile. L'incarico ha durata di tre esercizi, con scadenza alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del Bilancio relativo al terzo esercizio dell'incarico.

3.2.3.3 Procure e deleghe

Il sistema di procure e deleghe in vigore è stato strutturato in ossequio alle prescrizioni di legge.

Queste ultime, da un lato, individuano nel Consiglio di Amministrazione della Società l'organo preposto a conferire ed approvare formalmente le deleghe e i poteri di firma e, dall'altro lato, impongono che tali poteri siano assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

I poteri così conferiti sono periodicamente aggiornati in funzione dei cambiamenti organizzativi intervenuti nella struttura della Società.

Bolton Manitoba S.p.A. ha, inoltre, istituito un apposito flusso informativo nei confronti di tutte le funzioni e soggetti aziendali, a qualsiasi titolo interessati, incluso l'OdV e il Collegio Sindacale, onde garantire la tempestiva comunicazione dei poteri che siano stati assegnati, delegati e/o dei relativi cambiamenti.

In aggiunta, tra i vari poteri conferiti a tali soggetti dall'organo di governo sociale, si segnala, per quanto qui d'interesse, quello di poter conferire, a loro volta, parte dei propri poteri a dipendenti della Società ed anche a terzi per atti determinati o serie di atti, nel rispetto dei requisiti formali e sostanziali previsti per il rilascio delle deleghe.

Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza ed i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di procure e deleghe all'interno della Società risultano sempre individuati e fissati in stretta coerenza con il livello gerarchico della risorsa

interessata. In tal modo, le decisioni e le competenze di maggiore rilevanza per la Società, ovvero che implicano i maggiori impegni economici per l'azienda, sono sempre riservati ai soli dirigenti delle singole funzioni aziendali, ovvero agli amministratori con delega.

Le procure sono comunicate alle funzioni interessate attraverso una specifica comunicazione /ordine di servizio e vengono opportunamente archiviate da parte della funzione preposta.

Il sistema delle deleghe e dei poteri di firma è regolarmente e periodicamente monitorato nel suo complesso e, ove del caso, aggiornato in ragione delle modifiche intervenute nella struttura aziendale, in modo da corrispondere e risultare il più possibile coerente con l'organizzazione gerarchico-funzionale della Società.

3.2.3.4 Disciplina dell'incompatibilità ex art. 39 D.Lgs. 231/01

Nei casi in cui si determini, in relazione ad uno dei soggetti incaricati di stare in giudizio mediante nomina di procuratori e avvocati (Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato), una situazione di incompatibilità ai sensi dell'art. 39 del D.lgs. 231/01 – ai sensi del quale "*l'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo*" – la rappresentanza in giudizio della società sarà assunta dall'altro soggetto a ciò delegato, purché non a sua volta incompatibile.

Qualora la situazione di incompatibilità riguardi entrambi i soggetti incaricati, il Consiglio di Amministrazione provvederà senza indugio a nominare un procuratore speciale, che rappresenterà la società esclusivamente ai fini di cui all'art. 100 c.p.p., con i poteri conseguenti e necessari.

Resta inteso che i poteri conferiti al procuratore speciale sono limitati alla gestione del procedimento penale e all'esercizio dei diritti di difesa dell'ente, in conformità ai principi espressi dalla giurisprudenza di legittimità (Cass. pen., sez. I, 31 gennaio 2024, n. 13003).

3.2.3.5 Principi generali di controllo in tutte le Aree a Rischio Reato

La Società si pone l'obiettivo di implementare un efficace sistema di controlli preventivi tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, anche ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente.

Per tutte le aree a rischio identificate sono garantiti i seguenti principi generali di controllo, a prescindere dal grado di rilevanza delle singole fattispecie di reato o dal grado di rischio sotteso:

- ***Separazione delle funzioni/poteri***: nessuno può gestire in autonomia un intero processo e può essere dotato di poteri illimitati; i poteri autorizzativi e di firma devono essere definiti in modo coerente con le responsabilità organizzative assegnate;
- ***Trasparenza***: ogni operazione/transazione/azione deve essere giustificabile, verificabile, coerente e congruente;
- ***Adeguatezza delle norme interne***: l'insieme delle norme aziendali deve essere coerente con l'operatività svolta ed il livello di complessità organizzativa e tale da garantire i controlli necessari a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- ***Tracciabilità/Documentabilità***: ogni operazione/transazione/azione, nonché la relativa attività di verifica e controllo devono essere documentate e la documentazione deve essere adeguatamente archiviata.

In tale contesto, pertanto, nell'espletamento delle attività viene assicurato il rispetto dei seguenti principi:

- favorire il coinvolgimento di più soggetti, onde addivenire ad una adeguata separazione dei compiti mediante la contrapposizione delle funzioni;
- adottare le misure volte a garantire che ogni operazione, transazione, azione sia verificabile, documentata, coerente e congrua;
- prescrivere l'adozione di misure volte a documentare i controlli espletati rispetto alle operazioni e/o alle azioni effettuate.

3.2.3.6 Contratti di servizio

Nella predisposizione del Modello è stato tenuto in considerazione, che, sulla base di uno specifico contratto di service infragruppo sottoscritto dal procuratore abilitato, alcuni processi/attività aziendali sono affidati a Bolton Group S.r.l.

Pertanto, in relazione ai rischi di commissione dei reati ipoteticamente applicabili a tali attività, si rimanda al sistema di controlli preventivi implementati da Bolton Group S.r.l. descritti all'interno della Parte Speciale II del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo definito per tale Società.

Si precisa, quindi, che all'interno del presente Modello sono documentati esclusivamente quei controlli preventivi relativi ai processi gestiti specificatamente da Bolton Manitoba qualora presenti e considerati rilevanti.

Inoltre, si specifica che Bolton Group S.r.l. ha incluso nel contratto di service:

a) clausole di risoluzione espressa nel caso in cui la controparte adotti qualsiasi condotta contraria ai suddetti principi;

b) la descrizione delle specifiche attività demandate in outsourcing;

c) i criteri per la determinazione del corrispettivo.

3.2.4 I Processi esternalizzati

Con particolare riferimento ai processi, o parti di processo, esternalizzati da Bolton Manitoba S.p.A. ad altre società, sono stati formalmente definiti i criteri per la selezione dei soggetti a cui affidare l'esternalizzazione di funzioni/attività operative, le deleghe di gestione e le modalità con cui la Società conferisce tali incarichi e controlla la corretta esecuzione degli stessi.

3.3 DIFFUSIONE DEL MODELLO

3.3.1 Destinatari

Il presente Modello tiene conto della realtà imprenditoriale della Società e rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione ed informazione dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti (di seguito, per brevità, i "**Destinatari**").

Tutto ciò affinché i Destinatari seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

In ogni caso, le funzioni aziendali competenti assicurano il recepimento nelle Procedure della Società dei principi e delle norme di comportamento contenuti nel Modello e nel Codice di Condotta adottati.

3.3.2 Formazione e Comunicazione del Modello

Bolton Manitoba S.p.A. assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi del Modello 231 all'interno e all'esterno della propria organizzazione.

L'attività di comunicazione e formazione è improntata ai principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

In particolare, all'atto dell'assunzione, ciascun dipendente riceve un'informativa relativa al D.Lgs. 231/01 e al Modello adottato dalla Società, con l'impegno a prenderne visione e a conformare i propri comportamenti ai principi e alle disposizioni in esso contenuti.

In occasione di ogni modifica sostanziale del Modello, la Società provvede a darne comunicazione all'intera popolazione aziendale ovvero, qualora le modifiche riguardino specifiche aree di rischio, al solo personale operante nelle relative aree a rischio.

La formazione sul D.Lgs. 231/01 e sui contenuti del Modello è obbligatoria per tutti i dipendenti e deve essere completata entro i primi sei mesi dall'assunzione. Sessioni formative specifiche possono essere predisposte in caso di

aggiornamenti significativi del Modello o di introduzione di nuovi reati-presupposto da parte del Legislatore.

I corsi di formazione dovranno prevedere:

- una prima sezione contenente le nozioni generali del D.Lgs. 231/01 - principi cardine del Decreto, struttura e principi generali del Modello 231;
- una seconda sezione con cui vengono spiegati i protocolli di controllo di alcuni processi sensibili rilevanti a seconda dei partecipanti – es. gestione dei rapporti con esponenti della Pubblica Amministrazione, stipula di contratti di vendita;
- esecuzione, a conclusione della sezione di formazione, da parte di tutti i partecipanti di un test di valutazione.

  Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare:

  - la qualità dei corsi;
  - la frequenza degli aggiornamenti;
  - l'effettiva partecipazione agli stessi del personale.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello e l'informazione del personale con riferimento ai contenuti del Decreto ed agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, è istituita una specifica sezione della *intranet* aziendale nella quale sono presenti e disponibili tutti i documenti che compongono il Modello, dedicata all'argomento e aggiornata, in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza.

3.3.3 Informazione ai Terzi e diffusione del Modello

La Società prevede altresì la diffusione del Modello alle persone che intrattengono con la stessa rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, rapporti di consulenza, rapporti di agenzia, rapporti di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretizzino in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale (ivi inclusi i soggetti che agiscono per i fornitori ed i partners,

anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché joint-venture) (di seguito, per brevità, i "Terzi").

In particolare, le funzioni aziendali di volta in volta coinvolte forniscono ai Terzi in generale e alle società di service con cui entrano in contatto idonea informativa in relazione all'adozione da parte della Società del Modello ai sensi del D.Lgs. 231/01. La Società invita, inoltre, i Terzi a prendere visione dei contenuti del Codice di Condotta di Gruppo e della Parte Generale del Modello presenti sul sito internet della stessa.

Nei rispettivi testi contrattuali sono inserite specifiche clausole dirette ad informare i Terzi dell'adozione del Modello da parte della Società, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione e di aver conoscenza delle conseguenze derivanti dal mancato rispetto dei precetti contenuti nella Parte Generale del Modello e nel Codice di Condotta di Gruppo, nonché si obbligano a non commettere ed a far sì che i propri apicali o sottoposti si astengano dal commettere alcuno dei Reati Presupposto.

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 CONTESTO NORMATIVO

L'art. 6, primo comma, alla lettera b) del D.Lgs. 231/01 dispone, con riferimento all'azione dei soggetti apicali, che "*il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento*" deve essere affidato "*ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*". Sebbene non esista un riferimento legislativo espresso quanto all'azione dei sottoposti all'altrui direzione ai fini dell'efficace attuazione del modello adottato è richiesta, all'art. 7, quarto comma, lettera a) del Decreto "*una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività*", attività questa di tipica competenza dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza rappresenta dunque la funzione aziendale cui spetta la vigilanza del MOG 231, in termini di controllo sulle procedure etiche,

organizzative e gestionali.

4.2 INDIVIDUAZIONE E COMPOSIZIONE

In ottemperanza a quanto previsto nel D.Lgs. 231/01 e tenuto conto delle caratteristiche peculiari della propria struttura organizzativa, oltre che nel rispetto dei requisiti individuati dalle Linee Guida pubblicate da Confindustria, nonché dalle *best practice* di settore[12] e di seguito meglio specificati (si veda par. 4.4), la Società affida la funzione di vigilanza sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del presente Modello ad un Organismo di Vigilanza di composizione collegiale. Esso è costituito da soggetti la cui provenienza può essere tanto interna quanto esterna rispetto alla Società medesima, così da garantire, da un lato, l'obiettività e l'indipendenza peculiare di tale organo e, dall'altro, il collegamento e la conoscenza del business e della struttura di Bolton Manitoba. L'Organismo di Vigilanza è dotato, così come richiesto dal Decreto, di autonomi poteri di iniziativa e controllo ed opera in posizione di indipendenza ed autonomia.

In considerazione della specificità dei compiti attribuiti all'OdV e delle professionalità di volta in volta richieste nello svolgimento delle funzioni di vigilanza, controllo ed aggiornamento del Modello 231, l'OdV si avvale della collaborazione di risorse interne.

Inoltre, ove siano richieste specializzazioni non presenti all'interno delle funzioni sopra indicate, l'OdV potrà fare ricorso al supporto di consulenti esterni.

L'Organismo di Vigilanza ha inoltre la facoltà di avvalersi di una sua specifica segreteria autorizzata a svolgere attività di supporto operativo, nell'ambito della piena autonomia decisionale dello stesso. Lo svolgimento da parte della funzione segretariale di attività operative a supporto dell'Organismo di Vigilanza è regolamentato da apposito mandato o incarico.

[12] Linee guida per lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza *ex* D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, pubblicate da Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, novembre 2025.

4.3 ITER DI NOMINA E DI REVOCA

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione, previa delibera.

L'Organismo di Vigilanza nomina tra i propri membri un Presidente.

I singoli membri dell'Organismo di Vigilanza devono rivestire personalmente i requisiti di onorabilità e moralità.

All'atto dell'accettazione della carica i membri dell'OdV, presa visione del Modello e data formale adesione al Codice di Condotta di Gruppo, si impegnano a svolgere le funzioni loro attribuite garantendo la necessaria continuità di azione e a comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione qualsiasi avvenimento suscettibile di incidere sul mantenimento dei requisiti sopra citati.

Sono cause di ineleggibilità:

- intrattenere od avere intrattenuto, direttamente o indirettamente, relazioni economiche (quali ad esempio, prestazioni professionali nell'anno in corso e nel precedente; l'avere rapporti di natura commerciale nell'anno in corso e nel precedente, ecc.) con la Società, con le sue controllate, con gli amministratori esecutivi, con l'azionista o gruppo di azionisti che controllano la Società, di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio, fermo restando che due dei membri dell'Organismo potranno essere membri interni alla Società (e pertanto legati alla Società anche da rapporti di lavoro subordinato);

- essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare il controllo o una influenza notevole sulla società;

- essere stretto familiare di amministratori esecutivi della società o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei punti precedenti;

- essere amministratori esecutivi o comunque titolari di deleghe di potere che possano minarne l'indipendenza del giudizio;

- essere interdetto, inabilitato o fallito;
- essere sottoposto a procedimento penale per uno dei reati indicati nel D.Lgs. 231/01;
- aver riportato sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ai sensi dell'art. 444 c.p.p. per uno dei reati indicati dal D.Lgs. 231/01;
- essere stato condannato, con sentenza irrevocabile ai sensi dell'art. 648 c.p.p.:
  - per fatti connessi allo svolgimento del suo incarico;
  - per fatti che incidano significativamente sulla sua moralità professionale;
  - per reati che comportino l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte, nonché incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
  - e, in ogni caso, per uno dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/01;
- l'essere stato raggiunto da notifica di avviso di conclusione delle indagini preliminari ai sensi degli artt. 405 e 415 *bis* c.p.p. e fino a che non sia emessa sentenza di non luogo a procedere ai sensi dell'art. 425 c.p.p., o sentenza di proscioglimento ai sensi degli artt. 529 e 530 c.p.p.; questa causa di ineleggibilità si applica esclusivamente ai procedimenti penali per fatti di cui al punto precedente;
- la sussistenza di cause di divieto, di decadenza o di sospensione di cui all'articolo 67 del D.Lgs. 159/2011.

In assenza di specifica determinazione sulla durata dell'incarico dell'Organismo di Vigilanza all'atto di nomina, i membri dell'Organismo di Vigilanza restano in carica per un periodo di tre esercizi e scadono alla data del primo Consiglio di Amministrazione utile, convocato ai fini della nomina del nuovo OdV. I membri dell'Organismo di Vigilanza sono rieleggibili.

Il Consiglio di Amministrazione, all'inizio di ciascun periodo di durata in carica, delibera il compenso annuale spettante a ciascuno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza per lo svolgimento delle rispettive funzioni. Ad essi compete altresì il rimborso delle spese sostenute per intervenire alle riunioni.

I membri dell'Organismo di Vigilanza cessano il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca.

I membri dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati:

- in caso di inadempienze reiterate ai compiti, o inattività ingiustificata;
- in caso di intervenuta irrogazione, nei confronti della Società, di sanzioni interdittive, a causa dell'inattività del o dei componenti;
- quando siano riscontrate violazioni del Modello 231 da parte dei soggetti obbligati e vi sia inadempimento nel riferire tali violazioni e nella verifica dell'idoneità ed efficace attuazione del Modello 231 al fine di proporre eventuali modifiche;
- qualora subentri, dopo la nomina, qualsivoglia delle cause di ineleggibilità di cui sopra.

La revoca è deliberata dal Consiglio di Amministrazione, con immediata segnalazione al Collegio Sindacale.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca di un membro dell'Organismo di Vigilanza, i restanti membri dell'OdV ne daranno tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione, il quale provvederà senza indugio alla nomina del nuovo membro dell'OdV.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca del Presidente dell'Organismo di Vigilanza, subentra a questi il membro più anziano. Il Consiglio di Amministrazione provvede nel frattempo e senza indugio alla nomina del nuovo membro dell'OdV, successivamente alla quale l'Organismo medesimo provvede alla nomina del nuovo Presidente.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale e gli altri membri dell'Organismo di Vigilanza, può inoltre disporre la sospensione dalle funzioni del membro dell'Organismo che abbia riportato:

- una condanna per un reato diverso da quelli per i quali è prevista la revoca;
- l'applicazione provvisoria di una misura di prevenzione;

- l'applicazione di una misura cautelare di tipo personale.

In tali casi, i componenti dell'Organismo di Vigilanza devono comunicare al Consiglio di Amministrazione, sotto la loro piena responsabilità, il sopravvenire di una delle cause di sospensione.

Il Consiglio di Amministrazione provvederà, sentito il Collegio Sindacale e gli altri membri dell'Organismo di Vigilanza, alla nomina di un componente *ad interim*.

Ove la sospensione sia disposta nei confronti di tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, provvederà alla nomina di un Organismo *ad interim*.

4.4 REQUISITI ESSENZIALI

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, delle previsioni del D.Lgs. 231/01 e delle indicazioni contenute nelle Linee Guida emanate da Confindustria, la scelta dell'organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo è effettuata in modo da garantire in capo all'Organismo di Vigilanza i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione richiesti per lo svolgimento di tale funzione.

In particolare, in considerazione anche delle citate Linee Guida di Confindustria e delle *best practice* di settore, i predetti requisiti possono così essere qualificati:

Autonomia

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomia decisionale.

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

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

Indipendenza

L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza è condizione necessaria assenza di conflitto di interesse nei confronti dell'ente e, quindi, del suo management.

L'indipendenza si basa quindi su un equilibrio psicologico e intellettuale, che consente ai membri dell'OdV di esercitare la propria funzione in modo imparziale, senza influenze interne che possano comprometterne l'efficacia.

Professionalità

L'Organismo di Vigilanza è professionalmente capace ed affidabile.

Devono essere pertanto garantite, nel suo complesso a livello collegiale, le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; sono presupposte competenze di natura giuridica, contabile, aziendale, organizzativa e in tema di sicurezza e salute sul lavoro.

In particolare, devono essere garantite, capacità specifiche in attività ispettiva e consulenziale, ovvero il possesso di competenze idonee a garantire effettività ai controlli e al potere propositivo ad esso demandati. Si tratta di competenze che possono essere utilizzate per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati, nonché per valutare l'idoneità delle misure adottate a prevenire la commissione dei reati (approccio consulenziale); oppure ancora, a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare il reato presupposto (approccio ispettivo).

Tali caratteristiche - unite all'indipendenza - garantiscono l'obiettività di giudizio.

Continuità d'azione

Per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello 231, l'Organismo di Vigilanza opera senza soluzione di continuità. L'Organismo di Vigilanza, pertanto, nelle soluzioni operative adottate garantisce un impegno prevalente, anche se non necessariamente esclusivo, idoneo comunque ad assolvere con efficacia e efficienza i propri compiti istituzionali.

4.5 COLLOCAZIONE ORGANIZZATIVA

L'art. 6 del D.Lgs. 231/01 richiede che l'Organismo sia interno alla Società, collegialmente partecipe all'organigramma. Soltanto in tale modo l'Organismo di Vigilanza può essere informato delle vicende della Società e può realizzare il necessario coordinamento con gli altri organi societari. Allo stesso modo, soltanto l'inerenza dell'Organismo di Vigilanza può garantire la necessaria continuità di azione.

L'Organismo di Vigilanza è una funzione di staff al Consiglio di Amministrazione ed è da questo nominato. Al fine di garantire ulteriormente il requisito dell'indipendenza, l'Organismo di Vigilanza ha obblighi informativi verso il Collegio Sindacale, e – in ultima istanza – verso l'Assemblea dei Soci.

Sono inoltre garantiti – per il tramite dell'inerenza alla Società e in virtù del posizionamento organizzativo – flussi informativi costanti tra l'Organismo di Vigilanza e il Consiglio di Amministrazione.

4.6 FUNZIONI

L'Organismo di Vigilanza svolge i compiti previsti dagli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01 e, in particolare, svolge:

- attività di vigilanza e controllo;
- attività di monitoraggio;
- attività di cura dell'aggiornamento del Modello 231;
- reporting nei confronti degli organi societari;

- attività di gestione del flusso informativo.

Attività di vigilanza e controllo

La funzione primaria dell'Organismo di Vigilanza è relativa alla vigilanza continuativa sulla funzionalità del Modello 231 adottato.

L'Organismo di Vigilanza deve vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello 231 da parte dei destinatari in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal D.Lgs. 231/01;
- sulla reale efficacia del Modello 231 in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01.

Al fine di svolgere adeguatamente tale importante funzione, l'Organismo di Vigilanza deve effettuare un controllo periodico delle singole aree valutate come sensibili, verificando l'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli, la predisposizione e la regolare tenuta della documentazione prevista nei protocolli stessi, nonché nel complesso l'efficienza e la funzionalità delle misure e delle cautele adottate nel Modello 231 rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- verificare l'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli di controllo previsti dal Modello 231. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale ("controllo di linea"), da cui l'importanza di un processo formativo del personale;
- effettuare, anche per il tramite del supporto operativo della segreteria, periodiche verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati vengano riassunti in una apposita relazione il cui contenuto verrà esposto nell'ambito delle comunicazioni agli organi societari, come descritto nel seguito;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al

rispetto del Modello 231;

- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello 231.

Attività di aggiornamento del Modello 231

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di curare l'aggiornamento del Modello 231, segnalando al Consiglio di Amministrazione la necessità e/o l'opportunità di apportare al Modello medesimo delle modifiche in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello 231 adottato;
- significative modificazioni dell'assetto interno della Società, ovvero delle modalità di svolgimento delle attività aziendali;
- modifiche normative.

Al riguardo, l'Organismo di Vigilanza segnala al Consiglio di Amministrazione la necessità e/o l'opportunità di:

- condurre indagini sulle attività aziendali ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- coordinarsi con il responsabile a ciò delegato per i programmi di formazione per il personale e dei collaboratori.

4.7 POTERI

I principali poteri dell'Organismo di Vigilanza sono:

- di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne;
- di vigilanza e controllo.

Con riferimento ai poteri di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne, l'Organismo di Vigilanza ha competenza esclusiva

in merito:

- alle modalità di verbalizzazione delle proprie attività e delle proprie decisioni;
- alle modalità di comunicazione e rapporto diretto con ogni struttura aziendale, oltre all'acquisizione di informazioni, dati e documentazioni dalle strutture aziendali;
- alle modalità di coordinamento con il Consiglio di Amministrazione e con il Collegio Sindacale e di partecipazione alle riunioni di detti organi, per iniziativa dell'Organismo stesso;
- alle modalità di organizzazione delle proprie attività di vigilanza e controllo, nonché di rappresentazione dei risultati delle attività svolte.

Con riferimento ai poteri di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza:

- ha accesso libero e non condizionato presso tutte le funzioni della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. 231/01;
- può disporre liberamente, senza interferenza alcuna, del proprio budget finanziario, al fine di soddisfare ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti;
- può, se ritenuto necessario, avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio di tutte le strutture della Società;
- allo stesso modo può, in piena autonomia decisionale e qualora siano necessarie competenze specifiche ed in ogni caso per adempiere professionalmente ai propri compiti, avvalersi del supporto operativo di alcune unità operative della Società o anche della collaborazione di particolari professionalità reperite all'esterno della Società utilizzando allo scopo il proprio budget finanziario. In questi casi, i soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza operano quale mero supporto tecnico-specialistico di rilievo consulenziale;
- può, fatte le opportune indagini ed accertamenti e sentito l'autore della

violazione, segnalare l'evento secondo la disciplina prevista nel Sistema Sanzionatorio adottato ai sensi del D.Lgs. 231/01, fermo restando che l'iter di formale contestazione e l'irrogazione della sanzione è espletato a cura del datore di lavoro.

4.8 BUDGET

L'Organismo di Vigilanza, nell'espletamento delle proprie funzioni, agisce in piena autonomia ed ha a disposizione mezzi finanziari adeguati ad assicurargli la piena ed autonoma operatività. A tal fine, il Consiglio di Amministrazione provvede annualmente

- a partire dall'atto di nomina - a dotare l'Organismo, sulla base delle indicazioni fornite dallo stesso, di un fondo adeguato, che dovrà essere impiegato esclusivamente per le spese che questo dovrà sostenere nell'esercizio delle proprie funzioni. Delle suddette spese, l'Organismo fornirà apposita rendicontazione.

L'OdV delibera in autonomia e indipendenza sulle spese da effettuarsi nei limiti del budget approvato e rimanda a chi dotato dei poteri di firma per sottoscrivere i relativi impegni. In caso di richiesta di spese eccedenti il budget approvato, l'Organismo dovrà essere autorizzato dal Presidente del Consiglio di Amministrazione - nei limiti delle sue deleghe - o direttamente dal Consiglio di Amministrazione.

4.9 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE PROPRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Premesso che la responsabilità di adottare ed efficacemente implementare il Modello permane in capo al Consiglio di Amministrazione della Società, l'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e al verificarsi di eventuali criticità.

È necessario che l'Organismo di Vigilanza si relazioni costantemente con il Consiglio di Amministrazione; allo stesso modo è necessario che sia garantita una comunicazione periodica verso il Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione:

- all'occorrenza, in merito alla necessità e/o all'opportunità di eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello 231 adottato;
- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello 231 adottato, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società, affinché vengano presi opportuni provvedimenti. Nei casi in cui sia necessario adottare opportuni provvedimenti nei confronti degli amministratori, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a darne comunicazione all'Assemblea dei Soci;
- periodicamente, in merito ad una relazione informativa, su base semestrale in ordine alle attività di verifica e controllo compiute ed all'esito delle stesse, nonché in relazione ad eventuali criticità emerse in termini di comportamenti o eventi che possono avere un effetto sull'adeguatezza o sull'efficacia del Modello 231 stesso.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Collegio Sindacale:

- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello 231 adottato, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società, in quanto il Collegio Sindacale deve vigilare sull'adeguatezza del sistema amministrativo, organizzativo e contabile della Società e sul suo corretto funzionamento;
- periodicamente, trasmettendo la relazione periodica di cui al punto precedente.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a propria volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello 231 o a situazioni specifiche. Gli incontri con gli organi sociali cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati. Copia di tali verbali sarà custodita dall'OdV e dagli organi di volta in volta coinvolti.

Fermo restando quanto sopra, l'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, comunicare, valutando le singole circostanze, i risultati dei propri accertamenti

ai responsabili delle funzioni e/o dei processi qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per l'implementazione delle attività suscettibili di miglioramento nonché il risultato di tale implementazione.

L'Organismo, infine, ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale qualora la violazione riguardi i componenti del Consiglio di Amministrazione.

4.10 FLUSSI INFORMATIVI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, l'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Destinatari (e, ove del caso, dei Terzi) in merito ad eventi che potrebbero comportare la responsabilità di Bolton Manitoba S.p.A. ai sensi del D.Lgs. 231/01.

I flussi informativi verso l'OdV si distinguono in informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie.

Nel primo caso, valgono le seguenti prescrizioni:

- i Destinatari sono tenuti a segnalare all'OdV le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati o a pratiche non in linea con le procedure e le norme di comportamento emanate o che verranno emanate dalla Società;
- i Terzi sono tenuti ad effettuare le segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati nei limiti e secondo le modalità previste contrattualmente;
- i Terzi sono tenuti ad effettuare le eventuali segnalazioni direttamente all'OdV.

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello 231, con evidenza delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione dei procedimenti sanzionatori, con relative motivazioni;
- l'insorgere di nuovi rischi nelle aree dirette dai vari responsabili;
- i rapporti o le relazioni eventualmente predisposte dai vari responsabili nell'ambito della loro attività di controllo (ad esempio, Collegio Sindacale), dai quali possono emergere fatti, atti od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto 231 o delle prescrizioni del Modello 231;
- le anomalie, le atipicità riscontrate o le risultanze delle attività di controllo poste in essere da parte delle funzioni aziendali per dare attuazione al Modello 231;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità pubblica, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto 231, avviate anche nei confronti di ignoti;
- le commissioni di inchiesta o relazioni/comunicazioni interne da cui emerga la responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/01;
- le segnalazioni o le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società da soggetti apicali o sottoposti ad altrui direzione in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- i cambiamenti organizzativi;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- le operazioni particolarmente significative svolte nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
- i mutamenti nelle Aree a Rischio Reato o potenzialmente a rischio;
- le eventuali comunicazioni del Collegio Sindacale in merito ad aspetti che

possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;

- la dichiarazione di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali;
- la copia dei verbali delle riunioni del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza non ha obbligo di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati; non ha pertanto obbligo di agire ogni qualvolta vi sia una segnalazione, essendo rimessa alla discrezionalità e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza la valutazione degli specifici casi nei quali sia opportuno attivare verifiche ed interventi di maggiore dettaglio.

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle segnalazioni da parte di soggetti apicali o sottoposti ad altrui direzione si sottolinea che l'obbligo di informare il datore di lavoro di eventuali comportamenti contrari al Modello 231 adottato rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Di conseguenza, il corretto adempimento all'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari. Per contro, ogni informativa impropria, sia in termini di contenuti che di forma, determinata da una volontà calunniosa sarà oggetto di opportune sanzioni disciplinari.

In particolare, valgono le seguenti prescrizioni:

- le informazioni e segnalazioni da chiunque pervengano, comprese quelle attinenti ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello 231, devono essere effettuate per iscritto. L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- le informazioni e segnalazioni devono essere inviate ad opera dell'interessato direttamente all'Organismo di Vigilanza;

- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute; tutti i soggetti destinatari degli obblighi informativi sono tenuti a collaborare con l'Organismo stesso, al fine di consentire la raccolta di tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie per una corretta e completa valutazione della segnalazione.

I flussi informativi e le segnalazioni sono archiviati a cura dell'Organismo di Vigilanza in una apposita banca dati di natura informatica e/o cartacea. I dati e le informazioni conservati nella banca dati sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell'Organismo stesso, salvo che l'accesso sia obbligatorio ai termini di legge. Questo ultimo definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso alla banca dati, nonché di conservazione e protezione dei dati e delle informazioni, nel rispetto della normativa vigente.

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui al presente paragrafo, è istituita la casella di posta elettronica odv@boltonmanitoba.it.

4.11 RISERVATEZZA

I componenti dell'Organismo assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso - con particolare riferimento alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello ex D.Lgs. 231/01 - e si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli indicati dall'art. 6 del Decreto. In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'Organismo è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia ed, in particolare, in conformità con il Testo Unico in materia di protezione dei dati, D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e con il Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR).

4.12 WHISTLEBLOWING

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-*bis*[13] del Decreto, ai destinatari del presente

[13] Ai sensi dell'art. 6, comma 2-*bis* del Decreto, "*i modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono,*

Modello, oltre al sistema di comunicazione tradizionale, vengono messi a disposizione ulteriori canali di segnalazione al fine di evidenziare condotte illecite, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti di cui al D.Lgs. 24/2023 (il "**Decreto Whistleblowing**").

In particolare, conformemente alle disposizioni del Decreto Whistleblowing, la Società si è dotata di un sistema di canali atti a garantire la riservatezza delle segnalazioni, prevedendo altresì sanzioni disciplinari per la violazione delle misure di tutela del segnalante e per le segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave.

Le informazioni relative ai canali di segnalazione interna, al loro utilizzo e alla loro gestione sono indicate all'interno della "*Whistleblowing e Speak Up Policy*" del Gruppo Bolton adottata dalla Società, a cui si rimanda e che costituisce parte integrante del presente Modello.

La procedura sancisce inoltre i principi di riservatezza sulle segnalazioni e sull'identità del segnalante, il divieto di ritorsione e disciplina le ipotesi di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelino infondate.

La procedura è pubblicata su una sezione apposita del sito web di Bolton Group.

Su base periodica, il personale della Società riceve una specifica formazione sulla procedura e sul *whistleblowing* in generale, anche nell'ambito della specifica formazione ai sensi del Decreto.

Le violazioni che possono essere segnalate ai sensi del Decreto Whistleblowing comprendono ogni comportamento, atto od omissione che lede l'interesse pubblico o l'integrità della pubblica amministrazione o di Bolton e, in particolare:

- illeciti relativi ai seguenti settori: appalti pubblici, servizi, prodotti, mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del

---

ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)".

terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata, protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, incluse le violazioni delle norme UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché violazioni di norme in materia di imposta sulle società o meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali non rientranti tra quelli sopra indicati;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 o violazioni del relativo Modello 231.

In particolare, sono stati istituiti i seguenti canali di segnalazione interna, che consentono la possibilità di effettuare segnalazioni in forma scritta e in forma orale:

i) Piattaforma informatica di segnalazione denominata "*Bolton Speak Up*", accessibile al link https://bolton.integrityline.com/;

ii) Numero Verde telefonico, disponibile 24/24h e 7/7 giorni, accessibile al link https://bolton.integrityline.com/.

La gestione dei canali di segnalazione è affidata allo *Speak Up Manager*, funzione ricoperta dal *Chief Legal and Compliance Officer* e dal *Group Compliance Director*.

Ricorrendone i presupposti di legge, lo *Speak Up Manager* informerà della segnalazione anche l'Organismo di Vigilanza.

5 SISTEMA SANZIONATORIO

5.1 PREMESSA

La efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nell'architettura del D.Lgs. 231/01: costituisce infatti il presidio di tutela alle procedure interne (ai sensi dell'art. 6, co. 2, lett. e), e dell'art. 7, co. 4, lett. b) del D.Lgs. 231/01).

Invero, affinché il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo possa avere efficacia esimente per la Società deve prevedere, come indicato nell'art. 6 comma 2 sopra citato, "*un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*" stesso.

In virtù di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing, tra le condotte passibili di sanzione disciplinare rientrano anche le violazioni previste da tale Decreto.

I requisiti cui il sistema sanzionatorio deve rispondere, nel silenzio del Decreto, sono desumibili dalla dottrina e giurisprudenza esistenti che li individua in:

- **Specificità ed autonomia**: la *specificità* si estrinseca nella predisposizione di un sistema sanzionatorio interno alla Società inteso a sanzionare ogni violazione del Modello, indipendentemente dal fatto che da essa consegua o meno la commissione di un reato; il requisito dell'*autonomia*, invece, si estrinseca nell'autosufficienza del funzionamento del sistema disciplinare interno rispetto ai sistemi esterni (es. giudizio penale), ovvero, la Società è chiamata a sanzionare la violazione indipendentemente dall'andamento del giudizio penale instauratosi e ciò in considerazione del tipo di violazione afferente i protocolli e le procedure previste nel Modello;

- **Compatibilità**: il procedimento di accertamento e di comminazione della sanzione nonché la sanzione stessa non possono essere in contrasto con le norme di legge e con quelle contrattuali che regolano il rapporto di lavoro in essere con la Società;

- **Idoneità**: il sistema dev'essere efficiente ed efficace ai fini della prevenzione della commissione dei reati;

- **Proporzionalità:** la sanzione applicabile od applicata deve essere proporzionata alla violazione rilevata;

- **Idonea divulgazione**: il sistema sanzionatorio deve essere oggetto di adeguata informazione per i destinatari.

Ciò detto, appare evidente che la commissione di infrazioni comprometterebbe il legame di fiducia intercorrente fra le Parti, legittimando l'applicazione da parte dell'Azienda di sanzioni disciplinari.

Presupposto sostanziale del potere disciplinare dell'Azienda è l'attribuzione della violazione al lavoratore (sia egli subordinato o in posizione apicale o collaboratore), e ciò a prescindere dalla circostanza che detto comportamento integri una violazione di rilevanza da cui scaturisca un procedimento penale.

Come accennato in precedenza, requisito fondamentale afferente le sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a due criteri:

- la gravità della violazione;

- la tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale.

5.2 Definizione e Limiti della Responsabilità Disciplinare

La presente sezione del Modello 231 identifica e descrive le infrazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 e successive modifiche, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.

La Società, consapevole della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema Sanzionatorio sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore, nella fattispecie dal CCNL del settore alimentare - sul piano procedurale - l'applicazione dell'art. 7 della l. n. 300, 30.05.1970 (Statuto dei lavoratori) ai fini della contestazione dell'illecito e

dell'irrogazione della relativa sanzione.

Per i destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (amministratori e in generale i Soggetti Esterni) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

5.3 DESTINATARI E LORO DOVERI

I destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai destinatari del Modello 231 stesso.

I destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta a tutti i principi e misure di organizzazione, gestione e controllo delle attività aziendali definite nel Modello 231.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure, rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 cod. civ. e dell'art. 2106 cod. civ.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 cod. civ.;
- nel caso di Soggetti Esterni, costituisce inadempimento contrattuale e legittima a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di seguito elencate tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nel procedimento d'irrogazione delle sanzioni disciplinari secondo le modalità previste dai paragrafi successivi.

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate procedure specifiche per

l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

5.4 PRINCIPI GENERALI

La Società prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme contenute nel Modello, nei relativi Allegati e nelle Procedure è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, l'art. 6 comma 2, lettera e), del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".*

Inoltre, l'art. 6 al comma 2-*bis*,prevede che: i modelli devono 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 comma 2, lettera e)"*

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e dalle Procedure sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al D.Lgs. 231/01 che le violazioni in questione possano determinare.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme contenute nel Modello e nelle Procedure lede, infatti, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere con la Società e comporta azioni disciplinari a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui la violazione costituisca reato. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione disciplinare e della irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti.

Le sanzioni irrogate a fronte delle infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il

principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione d'infrazioni deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione rivestita dal soggetto agente all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal destinatario; tra le quali, è annoverata, a titolo esemplificativo, la comminazione di precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso soggetto nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;
- il concorso di più destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

5.5 Definizione di "Violazione" ai fini dell'operatività del presente Sistema Sanzionatorio

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituisce "Violazione" del presente Modello:

- la messa in atto di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nelle relative Procedure, che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati

contemplati dal D.Lgs. 231/01;

- l'omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nelle relative Procedure che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/01:
- le violazioni delle misure di tutela del segnalante al fine di assicurare che non vi siano atti di ritorsione o discriminatori nei confronti dello stesso;
- le segnalazioni che si rivelano infondate effettuate con dolo o colpa grave.

5.6 SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI

5.6.1 Personale dipendente in posizione non dirigenziale

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle norme contenute nel presente Modello e nelle Procedure Aziendali sono definiti come *illeciti disciplinari*.

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

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

In relazione a quanto sopra, il Modello 231 fa riferimento alle sanzioni ed alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del CCNL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni del Modello 231 nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

La Società ritiene che le suddette sanzioni previste nel CCNL trovino applicazione, conformemente alle modalità di seguito indicate e in

considerazione dei principi e criteri generali individuati al punto precedente, in relazione alle infrazioni definite in precedenza.

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

a) richiamo verbale;

b) ammonizione scritta;

c) multa;

d) sospensione dal servizio;

e) licenziamento.

(a) Il richiamo verbale

Il richiamo verbale, in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di:

- infrazioni commesse con lieve negligenza, purché siano di lieve entità e non abbiano avuto rilevanza all'esterno della struttura/organizzazione aziendale;
- in generale, lieve inosservanza dei doveri stabiliti dalle procedure interne previste dal Modello 231 o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 stesso nell'espletamento di una attività in un'area a rischio o alle istruzioni impartite dai superiori.

(b) L'ammonizione scritta

L'ammonizione scritta, in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di:

- infrazioni di entità lieve ma superiore a quelle sanzionabili con il richiamo verbale che il dipendente abbia commesso negligentemente e nell'esercizio delle attività aziendali;

- negligente violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello 231;
- reiterazioni, per più di due volte, di una infrazione già sanzionata con il richiamo verbale;
- in generale, mancanze punibili con il richiamo verbale, quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, esse abbiano una maggiore rilevanza;
- in generale, inosservanza non grave dei doveri stabiliti dalle procedure interne previste dal Modello 231 o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 stesso nell'espletamento di una attività in un'area a rischio o delle istruzioni impartite dai superiori.

(c) e (d) Multa e sospensione dal servizio

La multa (somma non eccedente l'importo di tre ore di normale retribuzione) e la sanzione della sospensione dal lavoro e dal trattamento economico (in accordo al CCNL) sono applicabili al dipendente a fronte di:

- reiterazione per più di due volte di un'infrazione già sanzionata con l'ammonizione scritta;
- infrazioni, commesse con colpa, che abbiano rilevanza anche esterna alla struttura e all'organizzazione aziendale;
- in generale, mancanze punibili con sanzioni inferiori quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano carattere di maggiore rilevanza;
- in generale, inosservanza (ripetuta o di una certa gravità) dei doveri stabiliti dalle procedure interne previste dal Modello 231 o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso nell'espletamento di una attività in un'area a rischio o delle istruzioni impartite dai superiori.

(e) Licenziamento

Il lavoratore che, nell'espletamento di un'attività in una delle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 e diretto in modo non equivoco a commettere uno dei reati sanzionati dal D.Lgs 231/01 è sottoposto per ciò stesso alla sanzione disciplinare del licenziamento nel rispetto del CCNL.

In particolare, la sanzione si applica nel caso in cui un dipendente abbia, dolosamente (o colposamente, con esclusivo riferimento alla categoria dei reati in materia di sicurezza e salute sul lavoro), compiuto un'infrazione di rilevanza tale da integrare, anche in via puramente astratta, una delle ipotesi di reato previste dal D.Lgs 231/01.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, il procedimento disciplinare e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri del datore di lavoro, eventualmente conferiti ad appositi soggetti all'uopo delegati.

È previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello 231, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello 231 senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Tale comunicazione diviene superflua allorquando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

Ai lavoratori verrà data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando una circolare interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto.

5.6.2 Dirigenti

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

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

Eventuali infrazioni poste in essere da Dirigenti della Società, in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e la Società e della mancanza di un sistema disciplinare di riferimento, saranno sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso nel rispetto dei principi generali precedentemente individuati al paragrafo Principi generali relativi alle sanzioni, compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali, e in considerazione del fatto che le suddette violazioni costituiscono, in ogni caso, inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Gli stessi provvedimenti disciplinari sono previsti nei casi in cui un dirigente consenta espressamente o per omessa vigilanza di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Modello 231 e/o in violazione dello stesso, ovvero comportamenti che possano essere qualificati come infrazioni.

Qualora le infrazioni del Modello 231 da parte dei dirigenti costituiscano una fattispecie penalmente rilevante, la Società, a sua scelta, si riserva di applicare nei confronti dei responsabili e in attesa del giudizio penale le seguenti misure provvisorie alternative:

- sospensione cautelare del dirigente dal rapporto con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- attribuzione di una diversa collocazione all'interno della Società.

Inoltre, sono da considerarsi sanzionabili per violazione delle disposizioni contenute nel Modello i comportamenti illeciti posti in essere dal dirigente, il quale:

- compia atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

- effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

A seguito dell'esito del giudizio penale che confermasse la violazione del Modello 231 da parte del dirigente e quindi lo condannasse per uno dei reati previsti nel D.Lgs. 231/01, questi sarà soggetto al provvedimento disciplinare riservato ai casi di infrazioni di maggiore gravità.

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

La sanzione del licenziamento per giustificato motivo si applica nel caso di infrazioni di particolare gravità che possono determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. 231/01 tale da concretizzare una grave negazione dell'elemento fiduciario del rapporto di lavoro, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro che trova nel rapporto fiduciario il suo presupposto fondamentale.

E' previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni ai dirigenti per violazione del Modello 231, nel senso che non potrà essere irrogata alcuna sanzione per violazione del Modello 231 ad un dirigente senza il preventivo coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza.

Tale coinvolgimento si presume quando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

5.7 AMMINISTRATORI

La Società valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello 231 poste in

essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne prospettano l'immagine verso i dipendenti, gli azionisti, i clienti, i creditori, le Autorità di Vigilanza e il pubblico in generale. I valori della correttezza e della trasparenza devono essere innanzi tutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Le violazioni dei principi e delle misure previste dal Modello 231 adottato dalla Società ad opera dei componenti del Consiglio di Amministrazione della Società medesima devono essere tempestivamente comunicate dall'Organismo di Vigilanza all'intero Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

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

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

Le sanzioni applicabili nei confronti degli amministratori sono la revoca delle deleghe o dell'incarico e, nel caso in cui l'amministratore sia legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, il licenziamento.

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

5.8 SOGGETTI TERZI ED ESTERNI

Ogni comportamento posto in essere dai soggetti esterni (i collaboratori, gli agenti e i rappresentanti, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, nonché i fornitori e i partner, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture) in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello 231 e tale da comportare il rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione anche in via cautelare delle sanzioni previste dal decreto a carico della Società.

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con l'Amministratore Delegato o altro soggetto da questo delegato, verifica che siano adottate procedure specifiche per trasmettere ai soggetti esterni i principi e le linee di condotta contenute nel presente Modello 231 e verifica che questi ultimi vengano informati delle conseguenze che possono derivare dalla violazione degli stessi.

5.9 ORGANISMO DI VIGILANZA

In ipotesi di negligenza e/o imperizia dell'Organismo di Vigilanza nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello 231 e sul suo rispetto e nel non aver saputo individuare casi di violazione allo stesso definendo le necessarie azioni correttive, l'Organo Amministrativo assumerà gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e salva la richiesta risarcitoria.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa, deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

5.10 SINDACI

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto gli altri componenti del Collegio Sindacale e l'Organo Amministrativo.