

**PRINCIPI DEL
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
EX D.LGS. 231/2001 di**

BENNET S.p.A.

bennet

PRINCIPI DEL MODELLO

Storico delle modifiche

Revisione corrente:

29 settembre 2022

Versione	Causale modifiche	Data
Prima Versione		09 marzo 2015 con delibera del Consiglio di Amministrazione
Seconda Versione	Aggiornamento ai reati di Autoriciclaggio, nuovi reati Ambientali, Caporalato e Istigazione alla corruzione	16 ottobre 2017 con delibera del Consiglio di Amministrazione
Terza Versione	Aggiornamento Modello di Governance	01 luglio 2018
Quarta Versione	Aggiornamento ai reati di procurato ingresso illecito e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina, reati di razzismo e xenofobia, traffico di influenze illecite, scambio elettorale politico-mafioso, Disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica, reati tributari, modifica e integrazione Reati contro la P.A.; reati di contrabbando.	29 settembre 2022 con delibera del Consiglio di Amministrazione

INDICE

PRINCIPI DEL MODELLO

CAPITOLO 1.....	5
DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO	5
1.1 Introduzione	5
1.2 Natura della responsabilità dell’ente	6
1.3 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all’altrui direzione.....	6
1.4 Fattispecie di reato	6
1.5 Apparato sanzionatorio.....	9
1.6 Delitti tentati.....	10
1.7 Sindacato di idoneità.....	10
CAPITOLO 2.....	12
DESCRIZIONE DELLA REALTA’ AZIENDALE: MODELLO DI GOVERNANCE DI BENNET S.p.A.	12
2.1 Bennet S.p.A.	12
2.2 Modello di <i>governance</i> di Bennet S.p.A.....	12
2.3 Assetto organizzativo di Bennet S.p.A.	13
CAPITOLO 3.....	14
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI BENNET S.p.A. E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE	14
3.1 Premessa.....	14
3.2 Il Progetto di Bennet S.p.A. per la definizione del proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo a norma del d.lgs. 231/2001	14
3.2.1 Individuazione dei processi e dei “key officer” e identificazione delle aree di rischio	15
3.2.2 Rilevazione della situazione “As-Is” e valutazione del modello di controllo in essere, Gap Analysis ed Action Plan.....	15
3.2.3 Definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	16
CAPITOLO 4.....	17
L’ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	17
4.1 L’organismo di vigilanza	17
4.2 Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza.....	19
4.3 Obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza. Flussi informativi.....	21
4.4 Dovere di informazione dell’Organismo di Vigilanza verso gli organi societari.	22
4.5 Whistleblowing	23
4.6 Raccolta e conservazione delle informazioni.....	24
CAPITOLO 5.....	26
SISTEMA DISCIPLINARE.....	26
5.1 Funzione del sistema disciplinare	26
5.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati	26
5.3 Violazioni del Modello e relative sanzioni.....	27
5.4 Misure nei confronti dei dirigenti	29
5.5. Misure nei confronti degli Amministratori	29
5.6 Misure nei confronti dei Sindaci	29

5.7 Misure nei confronti di consulenti e collaboratori autonomi	30
5.8 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	30
5.9 Sanzioni applicabili ai destinatari delle segnalazioni ("Whistleblowing") ..	30
CAPITOLO 6.....	32
PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....	32
6.1 Premessa.....	32
6.2 Dipendenti.....	32
6.3 Componenti degli organi sociali	33
6.4 Altri destinatari	33
6.5 Organismo di Vigilanza.....	34
CAPITOLO 7.....	35
ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E	
ADEGUAMENTO DEL MODELLO	35
7.1 Verifiche e controlli sul Modello.....	35
7.2 Aggiornamento ed adeguamento	35

CAPITOLO 1

DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1 Introduzione

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, il d.lgs. 231/2001 o “Decreto”), in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto nel nostro ordinamento la disciplina della “*Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*”, con l’intento di arginare la commissione dei reati indicati nel decreto, da parte di soggetti inseriti in strutture organizzate e complesse.

Il d.lgs. 231/2001 trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall’Italia, che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune tipologie di reato.

La disciplina introdotta dal d.lgs. 231/2001 si applica agli enti dotati di personalità giuridica e alle società e associazioni, anche prive di personalità giuridica, mentre ne restano esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici, nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

L’ampliamento di responsabilità mira, sostanzialmente, a coinvolgere nella repressione di determinati Reati anche le società, le quali, fino all’entrata in vigore del d.lgs. 231/2001, non subivano conseguenze dirette con riferimento ad illeciti commessi nel loro interesse ovvero i cui effetti ricadessero a loro vantaggio.

Le società possono essere ritenute “responsabili” per alcuni Reati commessi, nell’interesse o a vantaggio delle stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla loro direzione e vigilanza (art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001).

Il d.lgs. 231/2001 innova l’ordinamento giuridico italiano in quanto alle società sono ora applicabili, in via diretta e autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a Reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società ai sensi dell’art. 5 del Decreto.

La responsabilità amministrativa della società è, tuttavia, esclusa se la società ha, tra l’altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, fra le quali Confindustria, e comunicati al Ministero della Giustizia.

La responsabilità amministrativa della società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima.

Nonostante l’autore del reato presupposto (la persona fisica) non sia stato identificato, permane a carico dell’ente il proprio profilo di addebito (v. Cass. Pen., sez. IV, 4.4.2013 n. 1091). Così, allo stesso modo, in tutti i casi di estinzione del reato, diversi dall’amnistia.

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del decreto in esame,

non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell'interesse o a vantaggio della propria società, da amministratori e/o dipendenti.¹

1.2 Natura della responsabilità dell'ente

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex d.lgs. 231/2001, la Relazione illustrativa al decreto sottolinea la *“nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”*.

Il d.lgs. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità delle società di tipo “amministrativo” – in ossequio al dettato dell'art. 27 della nostra Costituzione – ma con numerosi punti di contatto con la responsabilità di tipo “penale”.

In tal senso si vedano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 del D. Lgs. n. 231/2001 ove il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo afferma l'autonomia della responsabilità dell'ente rispetto all'accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; il terzo prevede la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell'ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale. Si consideri, inoltre, il carattere affittivo delle sanzioni applicabili alla società.

1.3 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

La società è responsabile per i Reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- 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 nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso” (c.d. soggetti apicali).
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali.

La società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del d.lgs. 231/2001), 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.

1.4 Fattispecie di reato

In base al d.lgs. 231/2001 l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli artt. 24 - 25-sexiesdecies del d.lgs. n. 231/2001, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5,

¹ Così l'introduzione delle Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 di Confindustria, diffuse in data 7 marzo 2002, aggiornate, da ultimo, a giugno 2021.

comma 1, del d.lgs. 231/2001 stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della Legge n. 146/2006..

Le fattispecie di reato comprese nel dettato normativo possono essere catalogate, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- **delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.** Si tratta del primo gruppo di reati originariamente individuato dal d.lgs. n. 231/2001 (artt. 24 e 25);
- **delitti contro la fede pubblica,** quali falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, previsti dall'art. 25-*bis* del Decreto;
- **reati societari.** L'art 25-*ter* del d.lgs. n. 231/2001;
- **reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico,** richiamati dall'art. 25-*quater* d.lgs. 231/2001, **abusi di mercato,** richiamati dall'art. 25-*sexies* del Decreto come introdotto dall'art.9 della legge 18 aprile 2005, n. 62 ("Legge Comunitaria 2004") e successivamente modificato dal D.Lgs. 107/2018 e dalla L. 238/2021;
- **delitti contro la personalità individuale,** previsti dall'art. 25-*quinquies*, introdotto nel Decreto dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228 e modificato dalla legge 199/2016;
- **reati transnazionali.** L'art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146 prevede la responsabilità amministrativa dell'ente anche con riferimento ai reati specificati dalla stessa legge che presentino la caratteristica della transnazionalità;
- **delitti contro la vita e l'incolumità individuale.** L'art. 25-*quater*.1 del Decreto, introdotto dalla legge 9 gennaio 2006, n. 7, prevede tra i delitti con riferimento ai quali è riconducibile la responsabilità amministrativa dell'ente le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- **delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.** L'art. 25-*septies*, prevede la responsabilità amministrativa dell'ente in relazione ai delitti di cui agli artt. 589 e 590, terzo comma, c.p. (Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime), commessi con violazione delle norme delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- **reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio.** L'art. 25-*octies*² del Decreto stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente anche con riferimento ai reati previsti dagli articoli 648, 648-*bis* e 648-*ter*. e 648-*ter*.1 c.p.;

² L'art. 63, comma 3, del D. Lgs. 21 novembre 2007, n. 231, pubblicato sulla G.U. 14 dicembre 2007 n. 290, recante attuazione della direttiva 2005/60/CE del 26 ottobre 2005 e concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, nonché della direttiva n. 2006/70/CE, che ne reca le misure di esecuzione, ha introdotto il nuovo articolo nel decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, il quale prevede, appunto, la responsabilità amministrativa dell'ente anche nel caso di reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita. La legge n. 186/2014 ha modificato l'art. 25-*octies*, il quale prevede i reati di: ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.), impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.) e autoriciclaggio (art. 648-*ter*.1 c.p.).

- **delitti informatici e trattamento illecito di dati**, di cui all'art. 24-bis del Decreto il quale prevede fattispecie di illecito amministrativo in dipendenza di taluni delitti informatici e di trattamento illecito di dati di cui agli articoli 491-bis, 615-ter, 615-quater, 615-quinquies, 617-quater, 617-quinquies, 635-bis, 635-ter, 635-quater, 635-quinquies e 640-quinquies del codice penale e dall'art. 1 comma 11 del d.l. 105/2019 riguardante la violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica;
- **delitti contro l'industria e il commercio**, richiamati dall'art. 25-bis.1 del Decreto che prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 513, 513-bis, 514, 515, 516, 517, 517-ter e 517-quater del codice penale ;
- **delitti di criminalità organizzata**, richiamati dall'art. 24-ter del Decreto;
- **delitti in materia di violazione del diritto d'autore**, richiamati dall'art. 25-novies del Decreto;
- **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 377-bis c.p.), richiamato dall'art. 25-decies del Decreto;
- **reati ambientali**, richiamati dall'art. 25-undecies del Decreto, introdotto dal D.Lgs. n. 121/2011 e modificato dalla legge n. 68/2015;
- **reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**, richiamato dall'art. 25-duodecies del Decreto;
- **reati di corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati**, richiamati dall'art.25-ter lett. s bis del Decreto.
 - **reati di razzismo e xenofobia**. L'art. 25-terdecies³ del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui all'articolo 3, comma 3 bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654;
 - **frodi sportive**. La Legge n. 39/2019 ha inserito, all'interno del D.lgs. 231/2001, l'art. 25-quaterdecies introducendo i reati di: "Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati";
 - **reati tributari**. L'articolo 25-quinquiesdecies del Decreto è stato aggiunto dalla L. 157/2019 e modificato dal D.lgs. 75/2020 di attuazione della Direttiva UE 1371/17 – Direttiva P.I.F;
 - **reati di contrabbando**. L'articolo 25-sexiesdecies è stato introdotto dal D.lgs. 75/2020 di attuazione della Direttiva UE 1371/17 – Direttiva P.I.F.
 - **delitti contro il patrimonio culturale**. Gli artt. 25-septiesdecies e 25-duodecies sono stati introdotti dalla L. 22/2022 che ha esteso l'applicabilità del Decreto anche ai delitti contro il patrimonio culturale.⁴

³ L'art. 25-terdecies è stato modificato dal D. Lgs. 21/2018 che ha previsto l'abrogazione dell'art. 3 legge 654/1975 e l'introduzione della fattispecie nel codice penale, all'art. 604 bis

⁴ I delitti contro il patrimonio culturale sono previsti ora all'interno del nuovo Titolo VIII-bis del Codice Penale e riguardano i seguenti reati: il reato di furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.), appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.), ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.), riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.), falsificazione in scrittura privata relativa ai beni culturali (art. 518-octies c.p.), violazione in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.), importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.), uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.), distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.), devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.), contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.). Considerato il recente inserimento degli artt. 25-septiesdecies e 25-duodecies "Delitti contro il patrimonio culturale" e "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e

-

Le categorie sopra elencate sono destinate ad aumentare ancora, a breve, anche per la tendenza legislativa ad ampliare l'ambito di operatività del Decreto, anche in adeguamento ad obblighi di natura internazionale e comunitaria.

1.5 Apparato sanzionatorio

Gli artt. 9-23 del D. Lgs. n. 231/2001 prevedono a carico della società, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei Reati sopra menzionati, le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche come misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D. Lgs. n. 231/2001, "*Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente*") che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (che può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata attraverso un sistema innovativo basato su "quote", in numero non inferiore a cento e non superiore a mille, di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 e un massimo di Euro 1549,37. 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 od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11 del Decreto n. 231/2001).

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli Reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

paesaggistici" all'interno del Decreto 231/01 si rimanda la identificazione delle attività sensibili impattate dai nuovi reati ad una successiva analisi.

Le sanzioni interdittive dell'esercizio dell'attività, di divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione e dei divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate – nei casi più gravi – in via definitiva⁵.

Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività dell'ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 231/2001⁶, quando ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

1.6 Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del d.lgs. 231/2001, 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 d.lgs. 231/2001).

L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto. Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p.

1.7 Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

⁵ Si veda, a tale proposito, l'art. 16 d.lgs. 231/2001, secondo cui: "1. Può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. 2. Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. 3. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità, è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività e non si applicano le disposizioni previste dall'articolo 17".

⁶ Si veda l'art. 15 del d.lgs. 231/2001 (Commissario giudiziale): "Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione. Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente. Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice. Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato. La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva".

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del Modello organizzativo a prevenire i reati di cui al d.lgs. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma".

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del Modello adottato.

In altre parole, viene ritenuto "idoneo a prevenire i Reati" il Modello organizzativo che, prima della commissione del reato sia considerato capace di eliminare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

CAPITOLO 2

DESCRIZIONE DELLA REALTA' AZIENDALE: MODELLO DI GOVERNANCE DI BENNET S.p.A.

2.1 Bennet S.p.A.

Bennet è una Società per azioni denominata "Bennet S.p.A." (di seguito la "Società" o "Bennet").

La società ha per oggetto il commercio, sia in Italia che all'Estero, di articoli e generi di consumo, attraverso gestioni che utilizzino anche le seguenti tecniche di vendita:

- negozi e magazzini di vendita all'ingrosso e al minuto;
- esercizio di attività di albergo, ristorante, bar e pubblico esercizio in genere;
- vendita per corrispondenza, su catalogo, a domicilio e automatica;
- commercio all'ingrosso e al dettaglio di articoli di qualsiasi genere attraverso reti telematiche.

La Società può inoltre esercitare direttamente e indirettamente le seguenti attività:

- l'affitto di aziende commerciali, centri di vendita all'ingrosso e al dettaglio e la relativa organizzazione;
- l'organizzazione tecnico - amministrativa nel campo del commercio all'ingrosso e al minuto e della gestione di supermercati, ipermercati e centri commerciali.

Essa può compiere tutte le operazioni commerciali, mobiliari, immobiliari e finanziarie ritenute dall'organo amministrativo necessarie od utili per il raggiungimento dell'oggetto sociale.

La Società può altresì cedere o assumere, direttamente od indirettamente, partecipazioni in altre società, imprese od enti aventi oggetto analogo od affine o comunque connesso al proprio, purché tale attività sia funzionale al conseguimento del proprio oggetto sociale.

La Società attualmente conta 74 ipermercati distribuiti in tutto il Nord Italia e in particolare in Lombardia, Piemonte, Emilia-Romagna, Veneto, Friuli Venezia Giulia e Liguria.

2.2 Modello di governance di Bennet S.p.A.

Bennet S.p.A. è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un numero di membri variabile da due a sette.

Gli Amministratori durano in carica fino a un massimo di tre esercizi e scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica.

Il Consiglio di Amministrazione elegge fra i suoi membri il Presidente. Può inoltre eleggere un Vice Presidente che sostituisca il Presidente in caso di assenza o impedimento, nonché un Segretario, anche scelto fra persone estranee al Consiglio.

La rappresentanza legale della società di fronte ai terzi ed in giudizio, senza limitazioni di sorta, spetta al Consigliere Delegato al quale è stata conferita, con

facoltà di promuovere azioni ed istanze giudiziarie ed amministrative in ogni grado ed in qualsiasi sede, nominando avvocati e procuratori alle liti.

Spetta al Consiglio di Amministrazione la funzione di sovrintendere l'organizzazione societaria in via esclusiva e con facoltà di delega o subdelega.

Spettano, inoltre, al Consiglio di Amministrazione, nell'esclusivo ambito delle specifiche funzioni allo stesso attribuite al precedente punto, i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, con facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali.

Il Consigliere Delegato, nell'esercizio delle proprie funzioni, gode di piena e completa autonomia gestionale e decisionale nonché di piena disponibilità economica, tranne i casi in cui il Consiglio di Amministrazione abbia deliberato sulla necessaria preventiva autorizzazione dell'organo amministrativo della Società.

Il Consiglio di Amministrazione si compone di un Presidente, un Consigliere Delegato e due Consiglieri.

Il Collegio Sindacale si compone di tre membri effettivi e due supplenti ed è nominato e funziona ai sensi di legge. Il controllo contabile è affidato a una società di revisione, scelta tra gli iscritti nel Registro istituito presso il Ministero della Giustizia.

2.3 Assetto organizzativo di Bennet S.p.A.

La struttura organizzativa di Bennet S.p.A. si articola nelle seguenti direzioni che riportano gerarchicamente al Consigliere Delegato dotato di Rappresentanza Legale:

- Direzione Amministrazione Finanza e Controllo
- Direzione Risorse Umane
- Direzione ICT
- Direzione Commerciale e Vendite
- Direzione Tecnica e Sviluppo
- Direzione Logistica e Trasporti

Dalla Direzione Commerciale e Vendite dipendono:

- Direzione Acquisti Food
- Direzione Acquisti Fresco
- Service Commerciale / Retail Design / Qualità
- Direzione Acquisti Non Food
- Direzione Prodotti a Marchio
- Direzione Marketing e Comunicazione
- Direzione Operativa

Dalla Direzione Operativa Vendite dipendono i responsabili vendite di prodotto (Food, Bazar, Tessile e Hi-Fi), i Capi Area, i Coordinatori/ispettori dei Punti Vendita e i Direttori dei singoli Punti Vendita.

CAPITOLO 3

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI BENNET S.p.A. E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE

3.1 Premessa

L'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo a norma del d.lgs. 231/2001 (di seguito anche "Modello") e la sua efficace e costante attuazione, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale di Bennet S.p.A. da cui scaturiscono benefici per tutti i portatori di interessi: soci, utenti, dipendenti, creditori e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alle sorti della Società.

L'introduzione di un sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando gli standard di comportamento già adottati dalla Società, aumentano la fiducia e la reputazione di cui Bennet S.p.A. gode nei confronti dei soggetti terzi e, soprattutto, assolvono una funzione normativa in quanto regolano comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati a operare in favore della Società in conformità ai suddetti principi etici.

Bennet S.p.A. ha, quindi, inteso avviare una serie di attività volte a rendere il proprio Modello organizzativo conforme ai requisiti previsti dal d.lgs. 231/2001 e coerente con i principi già radicati nella propria cultura di governo della Società.

3.2 Il Progetto di Bennet S.p.A. per la definizione del proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo a norma del d.lgs. 231/2001

Per la realizzazione del presente Modello l'azienda ha coinvolto le competenti e necessarie funzioni aziendali e si è avvalsa altresì di professionisti esterni di comprovata esperienza e competenza nella specifica materia.

Per la redazione del Modello si è tenuto conto, oltre che delle disposizioni del Decreto, della relazione ministeriale accompagnatoria, dei principi generali di un adeguato sistema di controllo, desumibili dalla migliore pratica internazionale ed infine delle citate Linee Guida di Confindustria. Sono stati inoltre considerati gli strumenti già esistenti e diretti a regolamentare la *governance* della Società, quali lo Statuto, l'organigramma della Società con la definizione dei ruoli e delle gerarchie, il sistema di procure e deleghe nonché le procedure aziendali (es. manuale di autocontrollo HACCP, ecc.).

La metodologia scelta per la costruzione del Modello, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è stata definita al fine di garantire la qualità, l'autorevolezza e l'efficacia dei risultati.

Di seguito viene esposta la metodologia seguita e i criteri adottati nelle varie fasi di definizione del Modello.

3.2.1 Individuazione dei processi e dei “key officer” e identificazione delle aree di rischio

L'art. 6, comma 2, lett. a) del d.lgs. 231/2001 indica, tra i requisiti del Modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal Decreto stesso. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti “sensibili” (di seguito, “Attività sensibili” e “Processi sensibili”).

Scopo di questa fase è stato appunto l'identificazione degli ambiti aziendali oggetto dell'intervento e l'individuazione preliminare dei Processi e delle Attività Sensibili.

L'analisi finalizzata all'individuazione delle Attività Sensibili ha riguardato le tipologie specifiche di reato previste dal d.lgs. 231/2001 a cui sono dedicate le Parti Speciali del presente Modello.

Propedeutica all'individuazione delle Attività Sensibili è stata l'analisi del modello di *business* e del modello di controllo in essere di Bennet S.p.A. svolta al fine di meglio comprendere gli ambiti aziendali oggetto di analisi.

L'analisi dell'organizzazione, del modello operativo e delle procure/deleghe conferite dalla Società, hanno consentito una prima individuazione dei Processi/Attività Sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali Processi/Attività.

Ulteriore attività è stata l'identificazione dei “*Key officer*”, ovvero dei soggetti aziendali che, in base a funzioni e responsabilità, hanno una conoscenza approfondita delle aree sensibili, nonché dei meccanismi di controllo in essere.

Tali informazioni essenziali sono state raccolte sia attraverso l'analisi della documentazione sociale che attraverso interviste strutturate con i *Key officer*. In via preliminare è stata predisposta una mappatura che ha consentito di evidenziare le Attività Sensibili ed i soggetti interessati.

3.2.2 Rilevazione della situazione “As-Is” e valutazione del modello di controllo in essere, Gap Analysis ed Action Plan

Nella rilevazione del sistema di controllo esistente sono stati considerati i seguenti principi di riferimento:

- esistenza di procedure formalizzate;
- segregazione dei compiti;
- tracciabilità e verificabilità *ex post* delle operazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- adeguatezza del sistema delle deleghe e dei poteri.

È stata effettuata un'analisi comparativa tra il modello organizzativo esistente e un Modello teorico di riferimento basato sul contenuto della disciplina del Decreto e delle best practice internazionali.

Attraverso tale confronto è stato possibile individuare le azioni di miglioramento del sistema di controllo interno esistente (processi e procedure) e, sulla scorta di quanto emerso, è stato predisposto un piano di attuazione teso a individuare i requisiti organizzativi caratterizzanti un Modello di organizzazione, gestione e controllo

“specifico” conforme a quanto disposto dal Decreto, e le relative azioni di miglioramento del sistema di controllo interno.

A seguito delle attività svolte è stato predisposto un documento di analisi dei processi sensibili e del sistema di controllo, con evidenza:

- dei processi elementari/attività svolte;
- delle funzioni/soggetti interni/esterni coinvolti;
- dei relativi ruoli/responsabilità;
- del sistema dei controlli esistenti.

3.2.3 Definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Scopo di questa fase è stato quello di definire il Modello di Bennet S.p.A., ai sensi del d.lgs. 231/2001, articolato in tutte le sue componenti.

La realizzazione della fase di definizione del Modello è stata supportata sia dai risultati delle fasi precedenti sia delle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società.

Bennet ha inteso predisporre un Modello che tenesse conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di governo ed 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 Attività Sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal d.lgs. 231/2001.

Il Modello costituisce un sistema organico di regole e di attività di controllo volto a:

- assicurare condizioni di trasparenza e correttezza nella conduzione delle attività aziendali a tutela della propria reputazione e immagine, degli interessi dei soci e del lavoro dei propri dipendenti;
- prevenire i Reati che potrebbero essere posti in essere sia da parte di soggetti apicali sia da parte dei loro sottoposti, e dare luogo all'esonero da responsabilità dell'ente in caso di commissione di uno dei reati individuati nel d.lgs. 231/2001.

Il presente documento è costituito da una “Parte Generale”, che contiene i principi cardine del Modello e da singole “Parti Speciali”, predisposte, in ragione delle attività aziendali e dei Processi Sensibili rilevati e dei relativi interventi di miglioramento, per le diverse categorie di reato, contemplate nel d. lgs. 231/2001.

CAPITOLO 4

L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

4.1 L'organismo di vigilanza

In base alle previsioni del d.lgs. n. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del d.lgs. n. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento⁷ ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Il compito di vigilare continuativamente sulla diffusa ed efficace attuazione del Modello, sull'osservanza del medesimo da parte dei destinatari, nonché di proporre l'aggiornamento al fine di migliorarne l'efficienza di prevenzione dei reati e degli illeciti, è affidato a tale organismo istituito dalla società al proprio interno.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal d.lgs. n. 231/2001.

Le Linee Guida di Confindustria⁸ suggeriscono che si tratti di un organo caratterizzato dai seguenti requisiti:

⁷ La Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 afferma, a tale proposito: "L'ente (...) dovrà inoltre vigilare sulla effettiva operatività dei modelli, e quindi sulla osservanza degli stessi: a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la società si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a precostituire una patente di legittimità all'operato della società attraverso il ricorso ad organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell'ente), dotata di poteri autonomi e specificamente preposta a questi compiti (...) di particolare importanza è la previsione di un onere di informazione nei confronti del citato organo interno di controllo, funzionale a garantire la sua stessa capacità operativa (...)"

⁸ Linee Guida Confindustria: "...i requisiti necessari per assolvere il mandato ed essere, quindi, identificata nell'Organismo voluto dal d.lgs. n. 231/2001 possono essere riassunti in:

- **Autonomia di Budget ed indipendenza:** "Tali requisiti sembrano assicurati riconoscendo all'Organismo in esame una posizione autonoma e imparziale, prevedendo il "riporto" al massimo vertice operativo aziendale, vale a dire al Consiglio di Amministrazione, nonché la dotazione di un budget annuale a supporto delle attività di verifica tecniche necessarie per lo svolgimento dei compiti ad esso affidati dal legislatore. Per assicurare la necessaria autonomia di iniziativa e l'indipendenza è poi indispensabile che all'Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi." Cit. Confindustria, Linee Guida, versione aggiornata a giugno 2021, Sez. IV, pag. 77.
- **Professionalità:** "Questo requisito si riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche che l'Organismo di vigilanza deve possedere per poter svolgere efficacemente la propria attività. Come chiarito dalla giurisprudenza, è essenziale che la scelta dei membri dell'Organismo di Vigilanza avvenga verificando il possesso di specifiche competenze professionali: non è sufficiente un generico rinvio al curriculum vitae dei singoli. Il modello deve esigere che i membri dell'OdV abbiano competenze in "attività ispettiva, consulenziale, ovvero la conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati" (così Trib. Napoli, 26 giugno 2007). Quanto all'attività ispettiva e di analisi del sistema di controllo, la giurisprudenza ha fatto riferimento - a titolo esemplificativo - al campionamento statistico; alle tecniche di analisi, valutazione e contenimento dei rischi, (procedure autorizzative; meccanismi di contrapposizione di compiti; ecc.); al flow-charting di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza; alla elaborazione e valutazione dei questionari; alle metodologie per l'individuazione di frodi. Si

- (i) autonomia e indipendenza;
- (ii) professionalità;
- (iii) continuità d'azione.

I requisiti dell'autonomia e dell'indipendenza richiederebbero l'assenza, in capo all'Organismo di Vigilanza, di compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni e attività per l'appunto operative, ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio, la previsione di riporti dell'Organismo di Vigilanza al massimo vertice aziendale nonché la previsione, nell'ambito dell'annuale processo di *budgeting*, di risorse finanziarie destinate al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.

Peraltro le Linee guida Confindustria dispongono che *“nel caso di composizione mista o con soggetti interni dell'Organismo, non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dall'ente, il grado di indipendenza dell'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità”*.

Il requisito della professionalità deve essere inteso come il bagaglio di conoscenze teoriche e pratiche a carattere tecnico-specialistico necessarie per svolgere efficacemente le funzioni di Organismo di Vigilanza, ossia le tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e consulenziale.

Il requisito della continuità d'azione rende necessaria la presenza nell'Organismo di Vigilanza di una struttura interna dedicata in modo continuativo all'attività di vigilanza sul Modello.

Il d.lgs. n. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'organismo di vigilanza⁹.

In assenza di tali indicazioni, la Società ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, fosse in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto, nel rispetto dei requisiti anche di autonomia ed indipendenza in precedenza evidenziati.

tratta di tecniche che possono essere utilizzate per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati: in via preventiva, per adottare - all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche - le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati (approccio di tipo consulenziale); oppure ancora, a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare il reato presupposto (approccio ispettivo).”
Cit. Confindustria, Linee Guida, nella versione aggiornata a giugno 2021. .

⁹Le attività che l'Organismo è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/2001, possono così schematizzarsi:

- **vigilanza sull'effettività** del modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito;
- **disamina in merito all'adeguatezza** del modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- **analisi circa il mantenimento** nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;
- **cura del necessario aggiornamento** in senso dinamico del modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti. Tale cura, di norma, si realizza in due momenti distinti ed integrati:
- **presentazione di proposte di adeguamento** del modello verso gli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale. A seconda della tipologia e della portata degli interventi, le proposte saranno dirette verso le funzioni di Personale ed Organizzazione, Amministrazione, ecc., o, in taluni casi di particolare rilevanza, verso il Consiglio di Amministrazione;
- **follow-up**, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.”
Cit. Confindustria, Linee Guida, versione aggiornata a giugno 2021, Sez. IV, pag. 76.

In questo quadro, l'Organismo di Vigilanza della Società (di seguito "Organismo di Vigilanza" o "OdV") è un organismo collegiale individuato in virtù delle competenze professionali maturate e delle caratteristiche personali, quali una spiccata capacità di controllo, indipendenza di giudizio ed integrità morale.

4.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o funzione della Società. L'attività di verifica e di controllo svolta dall'Organismo è, infatti, strettamente funzionale agli obiettivi di efficace attuazione del Modello e non può surrogare o sostituire le funzioni di controllo istituzionali della Società.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001.

L'Organismo dispone di autonomi poteri di iniziativa, intervento e controllo, che si estendono a tutti i settori e funzioni della Società, poteri che devono essere esercitati al fine di svolgere efficacemente e tempestivamente le funzioni previste nel Modello e dalle norme di attuazione del medesimo.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri¹⁰:

- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che preveda: la calendarizzazione delle attività, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali;
- vigilare sul funzionamento del Modello sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 sia con riferimento alla capacità di far emergere il concretizzarsi di eventuali comportamenti illeciti;
- svolgere periodica attività ispettiva e di controllo, di carattere continuativo - con frequenza temporale e modalità predeterminata dal Programma delle attività di vigilanza - e controlli a sorpresa, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici al fine di verificare l'efficienza ed efficacia del Modello;
- accedere liberamente presso qualsiasi direzione e unità della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire

¹⁰ Nel dettaglio, le attività che l'Organismo è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute gli artt. 6 e 7 del d.lgs. n. 231/2001, possono così schematizzarsi:

- vigilanza sull'**effettività** del modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito;
- disamina in merito all'**adeguatezza** del modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- analisi circa il **mantenimento** nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;
- cura del necessario **aggiornamento** in senso dinamico del modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti. Tale cura, di norma, si realizza in due momenti distinti ed integrati;
- presentazione di **proposte di adeguamento** del modello verso gli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale.
- **follow-up**, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte Confindustria, Linee guida, cit., nella versione definitiva aggiornata al 31 marzo 2008.

informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal d.lgs. n. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente. Nel caso in cui venga opposto un motivato diniego all'accesso agli atti, l'Organismo redige, qualora non concordi con la motivazione opposta, un rapporto da trasmettere al Consiglio di Amministrazione;

- richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle attività di rischio, agli amministratori, agli organi di controllo, alle società di revisione, ai collaboratori, ai consulenti ed in generale a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello. L'obbligo di questi ultimi di ottemperare alla richiesta dell'Organismo deve essere inserito nei singoli contratti.
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche normative;
- verificare il rispetto delle procedure previste dal Modello e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni e procedere secondo quanto disposto nel Modello;
- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione delle aree sensibili, mappatura e classificazione delle attività sensibili;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione, nonché verso il Collegio Sindacale;
- promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del d.lgs. n. 231/2001 e del Modello, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali, instaurando anche dei controlli sulla frequenza. A questo proposito sarà necessario differenziare il programma prestando particolare attenzione a quanti operano nelle diverse attività sensibili;
- verificare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del d.lgs. n. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- assicurare la conoscenza delle condotte che devono essere segnalate e delle modalità di effettuazione delle segnalazioni;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- formulare e sottoporre all'approvazione dell'organo dirigente la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati, con assoluta indipendenza. Tale previsione di spesa, che dovrà garantire il pieno e corretto svolgimento della propria attività, deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione. L'Organismo può autonomamente impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, qualora l'impiego di tali risorse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi l'Organismo deve informare il Consiglio di Amministrazione nella riunione immediatamente successiva;
- segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del d.lgs. n. 231/2001;
- nell'ambito dell'attività di supervisione dell'applicazione del Modello da parte delle società controllate, è assegnato all'Organismo di Vigilanza della Società la facoltà di acquisire, senza alcuna forma di intermediazione, documentazione e

informazioni rilevanti e di effettuare controlli periodici e verifiche mirate sulle singole attività a rischio.

Nello svolgimento della propria attività l'Organismo può avvalersi delle funzioni presenti in Società in virtù delle relative competenze.

4.3 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. Flussi informativi

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del d.lgs. n. 231/2001.

L'obbligo di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro.

Le funzioni aziendali e gli eventuali Comitati che operano nell'ambito delle attività sensibili devono trasmettere all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti: i) le risultanze periodiche dell'attività di controllo svolta dalle stesse in attuazione del Modello, anche su richiesta (*report* riepilogativi dell'attività svolta, ecc.); ii) eventuali anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Le informazioni possono riguardare, a titolo meramente esemplificativo:

- operazioni che ricadono nelle attività sensibili (ad esempio: prospetti periodici riepilogativi su eventuali ispezioni subite da funzionari pubblici e/o richieste di autorizzazioni/licenze presentate alle Amministrazioni Locali, informazioni relative a nuove assunzioni di personale o utilizzo di risorse finanziarie per l'acquisto di beni o servizi o altre attività di investimento e/o acquisto di terreni su cui sviluppare l'attività commerciale, etc.);
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal d.lgs. n. 231/2001 e che possano coinvolgere la Società;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al d.lgs. n. 231/2001, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme e previsioni del Modello;
- notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

Per quanto concerne *partner*, consulenti, collaboratori esterni, ecc., è contrattualmente previsto un obbligo di informativa immediata a loro carico nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello.

Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative: i) alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, di reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001; ii) a comportamenti non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società; iii) a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello;
- il dipendente che venga a conoscenza di una violazione, tentativo o sospetto di violazione del Modello, può contattare il proprio diretto superiore gerarchico ovvero, qualora la segnalazione non dia esito o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, riferire direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- i *partner*, i consulenti, i collaboratori esterni, per quanto riguarda i rapporti e le attività svolte nei confronti della Società, possono effettuare direttamente all'Organismo di Vigilanza l'eventuale segnalazione delle situazioni in cui ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello;
- al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte, l'Organismo di Vigilanza provvederà tempestivamente e capillarmente a comunicare, a tutti i soggetti interessati, i modi e le forme di effettuazione delle stesse;
- l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi;
- le determinazioni in ordine all'esito dell'accertamento devono essere motivate per iscritto.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari¹¹.

La Società adotta misure idonee ed efficaci affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette all'Organismo informazioni utili per identificare comportamenti difforni da quanto previsto dal Modello, dalle procedure stabilite per la sua attuazione e dalle procedure stabilite dal sistema di controllo interno, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede

4.4 Dovere di informazione dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari.

¹¹ "Occorre sottolineare che l'obbligo di informare il datore di lavoro di eventuali comportamenti contrari al Modello organizzativo rientra nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli articoli 2104 e 2105 del Codice civile. Di conseguenza, rientrando in tali doveri, il corretto adempimento all'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari. Inoltre, nel disciplinare un sistema di reporting efficace, sarà opportuno garantire la riservatezza a chi segnala le violazioni. Allo stesso tempo, sarà opportuno prevedere misure deterrenti contro ogni informativa impropria, sia in termini di contenuti che di Forma. Viene introdotta, infatti, una disciplina ad hoc sul fenomeno del c.d. whistleblowing, con l'obiettivo di incentivare la collaborazione dei lavoratori ai fini dell'emersione dei fenomeni corruttivi all'interno di enti anche privati. Ciò in linea con le sollecitazioni rivolte all'Italia da alcuni organismi internazionali impegnati sul fronte anticorruzione, nel senso di rafforzare l'azione di prevenzione e contrasto di questo fenomeno, anche con la previsione di sistemi che consentono ai lavoratori di segnalare, senza temere ritorsioni, violazioni del Modello organizzativo o gli eventuali illeciti di cui vengano a conoscenza in ragione dell'attività lavorativa svolta (si veda ad esempio la Relazione dell'Unione sulla lotta alla corruzione, pubblicata dalla Commissione UE nel mese di febbraio 2014)." Cit. Confindustria, Linee Guida, nella versione definitiva aggiornata a giugno 2021, Sez. IV pag. 91, e, Confindustria, nella versione definitiva aggiornata a giugno 2021, Sez. II pag. 60.

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. Sono previste distinte linee di reporting dall'Organismo di Vigilanza:

- su base continuativa, riporta al Consiglio di Amministrazione, nella persona del Legale Rappresentante;
- su base periodica almeno semestrale, presenta una relazione al Consiglio di Amministrazione, in presenza del Collegio Sindacale.

Gli incontri con gli organi societari e con il Rappresentante Legale cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

L'Organismo di Vigilanza predispone:

- i) con cadenza semestrale, una relazione informativa, relativa all'attività svolta, da presentare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale;
- ii) con cadenza annuale, una relazione riepilogativa dell'attività svolta nell'anno in corso ed un piano delle attività previste per l'anno successivo, da presentare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale;
- iii) immediatamente, una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società, ecc.) ed in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza, da presentare al Rappresentante Legale.

Le relazioni periodiche predisposte dall'Organismo sono redatte anche al fine di consentire al Consiglio di Amministrazione le valutazioni necessarie per apportare eventuali aggiornamenti al Modello e devono quanto meno contenere:

- eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione delle procedure previste dal Modello o adottate in attuazione o alla luce del Modello;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine al Modello;
- le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento esclusivo alle attività a rischio;
- una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche.

4.5 Whistleblowing

In data 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante le "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" che è intervenuta sull'art. 54-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e sull'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del D. Lgs. n. 231/2001, ai destinatari del presente Modello, viene reso disponibile un sistema costituito da alcuni canali di segnalazione, al fine di evidenziare comportamenti illegittimi, sulla base di elementi di fatto precisi e concordanti.

La Società, al fine di facilitare le segnalazioni all'OdV, mette a disposizione i seguenti canali:

- Portale Whistleblowing raggiungibile tramite accesso all'applicativo "Comunica Whistleblowing" alla URL di accesso: <https://digitalplatform.unioneiduciaria.it/whistleblowing/>
- Tramite e-mail, all'indirizzo: odv@bennet.com

Le condotte oggetto di segnalazione possono riguardare violazioni rispetto a quanto previsto:

- dal D. Lgs. 231/01;
- dal presente Modello;
- dal Codice Etico della Società;
- dai documenti interni adottati dalla Società in attuazione degli stessi (es. procedure e policy).

La Società ha adottato una Whistleblowing Policy¹² volta a regolamentare la gestione delle segnalazioni. .

La verifica sulla fondatezza delle segnalazioni e le decisioni in merito alla gestione delle stesse sono affidate all'Organismo di Vigilanza ("di seguito anche "OdV") della Società.

L'OdV, pertanto, con l'eventuale supporto della propria segreteria tecnica:

- esegue tutte le attività istruttorie (verifica preliminare dell'esistenza dei presupposti, re-indirizzamento segnalazioni non di pertinenza);
- valuta le verifiche da compiere, le funzioni da coinvolgere nelle analisi, la richiesta di informazioni aggiuntive o l'eventuale archiviazione;
- garantisce la confidenzialità delle informazioni ricevute, anche in merito all'identità del segnalante;
- predispone la reportistica periodica riguardante le segnalazioni ricevute.

Nel caso in cui l'oggetto della segnalazione coinvolga uno o più membri dell'OdV, il segnalante può trasmettere la segnalazione direttamente ed in via esclusiva al Presidente dell'OdV (soggetto esterno ed indipendente). In tal caso, quest'ultimo procederà in autonomia nello svolgimento degli approfondimenti ritenuti necessari.

La Società garantisce l'anonimato del segnalante, fatta eccezione per i casi in cui il segnalante esprima il proprio consenso alla divulgazione, e si riserva il diritto di adottare le opportune azioni contro chiunque ponga in essere o minacci di porre in essere atti di ritorsione contro coloro che hanno presentato segnalazioni.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, lettera d), del d.lgs. 231/2001, oltre a quanto disposto al capitolo 5 "Sistema disciplinare", cui si rimanda, sono previste ulteriori sanzioni "nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rilevano infondate".

4.6 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, rapporto sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio cartaceo e/o informatico. Fatti salvi gli ordini legittimi delle Autorità, i dati e le informazioni conservate nell'archivio sono poste a

¹² Approvata dal Legale Rappresentante di Bennet S.p.A. in data 15 marzo 2021

disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza solo previa autorizzazione dell'Organismo stesso.

CAPITOLO 5

SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Funzione del sistema disciplinare

Il d.lgs. 231/2001 indica, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del Modello di organizzazione, gestione e controllo rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello e in materia di Whistleblowing, a prescindere dalla commissione di un reato e dall'eventuale svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria¹³.

5.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti degli obblighi previsti dall'art. 2104, 2° comma c.c., obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti, costituisce sempre illecito disciplinare.

Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate mediante circolare interna a tutti i dipendenti, affisse in luogo accessibile a tutti e vincolanti per tutti i dipendenti della Società.

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

¹³ "L'inosservanza delle misure previste dal modello organizzativo deve attivare il meccanismo sanzionatorio previsto da quest'ultimo, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale per il reato eventualmente commesso. Anzi, un modello potrà dirsi attuato in modo efficace solo quando azionerà l'apparato disciplinare per contrastare comportamenti prodromici al reato.

Infatti, un sistema disciplinare volto a sanzionare comportamenti già di per sé costituenti reato finirebbe per duplicare inutilmente le sanzioni poste dall'ordinamento statale (pena per la persona fisica e sanzione ex decreto 231 per l'ente). Invece, ha senso prevedere un apparato disciplinare se questo opera come presidio interno all'impresa, che si aggiunge e previene l'applicazione di sanzioni "esterne" da parte dello Stato. Come anticipato, il sistema disciplinare completa e rende effettivo il modello organizzativo, il cui fine è evitare che vengano commessi reati, non reprimerli quando siano già stati commessi. Al contempo, la decisione di applicare una sanzione, soprattutto se espulsiva, senza attendere il giudizio penale, comporta un rigoroso accertamento dei fatti, ferma restando la possibilità di ricorrere all'istituto della sospensione cautelare quando tale accertamento sia particolarmente complesso." Cit. Confindustria, Linee Guida, nella versione definitiva aggiornata a giugno 2021, Sez. III, pag. 70.

Si precisa che i dipendenti che non rivestono qualifica dirigenziale sono soggetti al CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi¹⁴.

Per i dipendenti di livello non dirigenziale, tali provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari del CCNL sopra indicato applicabile.

In base a quanto previsto dall'art. 238 del CCNL, le provvedimenti disciplinari applicabili, a secondo della gravità delle infrazioni, sono:

- 1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- 2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo massimo di 10 giorni;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Alla notizia di una violazione del Modello corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze in conformità al CCNL applicabile, nei confronti del dipendente interessato dalla procedura. Pertanto:

- ad ogni notizia di violazione del Modello è dato impulso alla procedura di accertamento;
- nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertata la violazione del Modello, è irrogata la sanzione disciplinare prevista dal CCNL applicabile;
- la sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione.

Più in particolare, sul presupposto dell'accertamento della violazione, ad istanza dell'Organismo di Vigilanza, e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata, il Responsabile della Direzione del Personale, individua - analizzate le motivazioni del dipendente - la sanzione disciplinare applicabile in base al CCNL di riferimento.

Dopo aver applicato la sanzione disciplinare, il Responsabile della Direzione del Personale comunica l'irrogazione di tale sanzione all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza e il Responsabile della Direzione del Personale provvedono al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Sono rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare, nonché le procedure, disposizioni e garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dal CCNL applicabile in materia di provvedimenti disciplinari.

5.3 Violazioni del Modello e relative sanzioni

In conformità a quanto stabilito dalla normativa rilevante, e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, Bennet S.p.A. intende portare a conoscenza dei propri Dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali

¹⁴ Aggiornamento al 30 luglio 2019

contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni.

Fermi restando gli obblighi in capo alla Società derivanti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti che costituiscono violazione del Modello, corredate dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

- 1 Incorre nel provvedimento di biasimo verbale il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, ove non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.
- 2 Incorre nel provvedimento di biasimo scritto il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.
- 3 Incorre nel provvedimento della multa, secondo quanto indicato dal CCNL sopra citati, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, ovvero adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.
- 4 Incorre nel provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio, secondo quanto indicato nel CCNL, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.
- 5 Incorre nel provvedimento del licenziamento, secondo quanto indicato nel CCNL, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, adotti, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico di Bennet S.p.A. di misure previste dal decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei suoi confronti", ovvero la determinazione di un grave pregiudizio per la Società.

Inoltre, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, è punito il dipendente che, nel violare le procedure interne previste dal Modello in materia di Whistleblowing, o adottando un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, compia di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; ovvero effettuati con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

E' fatta salva la prerogativa di Bennet S.p.A. di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

5.4 Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione del Modello, nonché della Legge sul Whistleblowing e della procedura applicativa da parte di dirigenti, accertata ai sensi del precedente paragrafo, la Società adotta, nei confronti dei responsabili, la misura ritenuta più idonea.

Le sanzioni devono essere applicate nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità del fatto e della colpa o dell'eventuale dolo. Tra l'altro, con la contestazione può essere disposta cautelativamente la revoca delle eventuali procure affidate al soggetto interessato, fino alla eventuale risoluzione del rapporto in presenza di violazioni così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la Società.

5.5 Misure nei confronti degli Amministratori

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello, , nonché della Legge sul Whistleblowing e della procedura applicativa da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

5.6 Misure nei confronti dei Sindaci

I sindaci non sono soggetti apicali, tuttavia, in relazione alla posizione che occupano in società è astrattamente ipotizzabile, e per cui da scongiurare, il loro coinvolgimento in violazioni delle norme disciplinari. 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 l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

5.7 Misure nei confronti di consulenti e collaboratori autonomi

La violazione da parte di consulenti, collaboratori esterni o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello nell'ambito dei rapporti contrattuali in essere con Bennet S.p.A. costituisce inadempimento rilevante ai fini della risoluzione del contratto, secondo clausole opportunamente sottoscritte che saranno inserite nei relativi contratti.

Resta ovviamente salva la prerogativa della Società di richiedere il risarcimento degli ulteriori danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

In caso di violazioni commesse da tali soggetti, l'Organismo di Vigilanza ne dà informazione senza indugio al Responsabile della Direzione Risorse Umane, al Responsabile più alto in grado della funzione alla quale il rapporto si riferisce e, nei casi più gravi, al Consiglio di Amministrazione.

5.8 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In ipotesi di negligenza e/o imperizia dell'Organismo di Vigilanza nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello e sul suo rispetto e nel non aver saputo individuare casi di violazione allo stesso procedendo alla loro eliminazione, il Consiglio di Amministrazione assumerà, di concerto con il Collegio Sindacale 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.

In caso di presunti comportamenti illeciti da parte di membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, una volta ricevuta la segnalazione, indaga circa l'effettivo illecito occorso e quindi determina la relativa sanzione da applicare.

5.9 Sanzioni applicabili ai destinatari delle segnalazioni ("Whistleblowing")

In caso di violazione delle disposizioni normative in materia di whistleblowing al fine di tutelare l'identità del segnalante e lo stesso da eventuali atti di ritorsione o discriminazione, l'Ente potrà applicare le seguenti sanzioni nei confronti dell'OdV.

Nell'ipotesi in cui uno dei membri dell'OdV dovesse violare la riservatezza dell'identità del segnalante, gli altri componenti provvederanno a darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione cosicché lo stesso possa procedere con la revoca dell'incarico del membro inadempiente e la conseguente nomina del suo sostituto.

Qualora, invece, venga accertata la violazione della riservatezza dell'identità del segnalante da parte dell'OdV nella sua totalità, il Consiglio di Amministrazione procederà alla revoca dell'incarico ed alla conseguente nomina dell'intero Organismo oltre eventuali ed ulteriori previsioni di legge.

CAPITOLO 6

PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1 Premessa

Bennet S.p.A., al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo di Bennet S.p.A. è estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri Dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano per il conseguimento degli obiettivi di Bennet S.p.A. in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione sarà diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma dovrà essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello sono garantite dalla Direzione Risorse Umane che, secondo quanto indicato e pianificato dall'Organismo di Vigilanza, identifica la migliore modalità di fruizione di tali servizi (ad esempio: corsi di formazione, programmi di informazione, diffusione di materiale informativo).

L'attività di comunicazione e formazione è sotto la supervisione dell'Organismo di Vigilanza, cui è assegnato il compito, tra gli altri, di "promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello" e di "promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del decreto e sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali".

Il contenuto della comunicazione di cui al presente capitolo deve ricomprendere, come parte essenziale, il Codice Etico della Società.

6.2 Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a:

- i) acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello;
- ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso;
- iv) partecipare ai corsi di formazione differenziati in considerazione delle diverse Attività Sensibili.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società intende promuovere ed agevolare la conoscenza dei contenuti e dei principi del

Modello da parte dei Dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto.

A cura della Direzione Risorse Umane, ogni dipendente deve ricevere una copia del Codice Etico e una sintesi dei principi fondamentali del Modello accompagnata da una comunicazione che espliciti il fatto che il rispetto dei principi ivi contenuti è condizione per il corretto svolgimento del rapporto di lavoro.

La copia sottoscritta dal dipendente di tale comunicazione dovrà essere tenuta a disposizione dell'Organismo di Vigilanza da parte della stessa Direzione del Personale.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i Dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

La Direzione Risorse Umane è responsabile degli adempimenti di cui ai precedenti capoversi.

L'Organismo di Vigilanza si riserva di promuovere ogni attività di formazione che riterrà idonea ai fini della corretta informazione e sensibilizzazione in azienda ai temi e ai principi del Modello.

Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza mediante l'utilizzo di sistemi informatici (es.: video conferenza, e-learning).

6.3 Componenti degli organi sociali

Ai componenti degli Organi Sociali sarà resa disponibile copia cartacea della versione integrale del Modello. Ai nuovi dirigenti ed ai nuovi componenti degli Organi Sociali sarà consegnata copia cartacea della versione integrale del Modello al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere una dichiarazione di osservanza del Modello stesso.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i componenti degli organi sociali e soggetti con funzioni di rappresentanza circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

L'Organismo di Vigilanza si riserva di promuovere ogni attività di formazione che riterrà idonea ai fini della corretta informazione e sensibilizzazione in azienda ai temi del Modello.

6.4 Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata altresì a soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione, contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza.

Al fine di garantire la conoscenza dei principi etici a cui si ispira l'attività della Società, la stessa trasmetterà principi del Modello e il Codice Etico ai fornitori e la stessa trasmetterà - con procedura che dia garanzia dell'avvenuta consegna (anche

informatica) - i documenti sopra descritti al fine di avere evidenza della conoscenza dei contenuti in essi descritti.

6.5 Organismo di Vigilanza

Una formazione specifica è destinata ai membri dell'Organismo di Vigilanza e ai soggetti di cui esso si avvale nello svolgimento delle proprie funzioni.

Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza mediante l'utilizzo di sistemi informatici (es.: video conferenza, e-learning).

CAPITOLO 7

ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

7.1 Verifiche e controlli sul Modello

L'Organismo di Vigilanza deve stilare con cadenza annuale un programma di vigilanza attraverso il quale pianificare, in linea di massima, le proprie attività.

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi sia del supporto di funzioni e strutture interne alla Società con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo, sia di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza¹⁵.

All' Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

7.2 Aggiornamento ed adeguamento

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- i) violazioni delle prescrizioni del Modello;
- ii) modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- iii) modifiche normative;
- iv) risultanze dei controlli.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza conserva, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte al Consiglio di Amministrazione.

¹⁵ "Nel Modello organizzativo dovrebbe inoltre essere specificato che: (...) l'OdV può avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità e dell'ausilio di tutte le strutture della società, ovvero di consulenti esterni". Cit. Confindustria, Linee Guida, versione aggiornata a giugno 2021, Sez. IV, pag.81