

# **BÖWE SYSTEC S.p.A.**

## **PARTE GENERALE**

BÖWE SYSTEC S.p.A.

TUTTI I DIRITTI SONO RISERVATI

Ed.	Rev.	Descrizione modifiche	Emissione aggiornamento	Approvazione
	03	Aggiornamento norme di riferimento	Novembre 2018	
	02	Aggiornamento norme di riferimento	Luglio 2015	
	01	Aggiornamento norme di riferimento	Maggio 2015	
01	00	Prima emissione	Novembre 2014	18/12/2014

## INDICE

1	IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 - IL QUADRO NORMATIVO .....	3
1.1	Premessa .....	3
1.1	Il concetto di responsabilità amministrativa .....	3
1.2	Gli autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione .....	4
1.3	I reati.....	4
1.4	Le sanzioni .....	5
1.5	Prescrizione delle sanzioni.....	7
1.6	I delitti tentati.....	7
1.7	Le vicende modificative della società .....	7
1.8	L'adozione del Modello quale possibile esimente della responsabilità amministrativa .....	8
2	ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI BÖWE SYSTEC S.p.A. ....	9
2.1	Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello Organizzativo .....	9
2.2	La funzione del Modello .....	9
2.3	La struttura del Modello.....	10
2.4	Adozione del Modello in BÖWE .....	10
2.5	I destinatari del Modello .....	11
3	L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	11
3.1	Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza .....	11
3.2	Riporto informativo sull'attività svolta.....	12
3.3	I flussi informativi e segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza .....	13
4	SELEZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE .....	14
4.1	Selezione del personale.....	14
4.2	Formazione del personale .....	14
4.3	Selezione di Consulenti, Collaboratori esterni, Fornitori e Partner .....	15
5	SISTEMA DISCIPLINARE.....	15
5.1	Principi generali .....	15
5.2	Codice Etico 231 .....	16
5.3	Codice Disciplinare 231 .....	16

## **1 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 - IL QUADRO NORMATIVO**

### **1.1 Premessa**

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, il Decreto o D.Lgs. n. 231/2001), emanato in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, è stata dettata la disciplina della "responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".

Il Decreto trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall'Italia, che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti privati - persone giuridiche - per talune fattispecie di reato, colpendo il patrimonio, l'ambito di attività e gli interessi economici dei soci, i quali fino all'entrata in vigore del Decreto non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione dei reati commessi nell'interesse o a vantaggio della propria società da chi operava professionalmente al suo interno.

La società può essere ritenuta "responsabile" per alcuni reati dolosi o colposi, commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio della stessa da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti "in posizione apicale" o semplicemente "apicali") e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (dipendenti) (art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001).

Tuttavia, l'art. 6 prevede che tale responsabilità potrebbe essere esclusa o ridotta se la società dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, un Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche Modello o MOGC) e un codice etico e di condotta idonei a prevenirne il verificarsi dei reati in esso richiamati.

Tale Modello può essere adottato sulla base di codici di comportamento elaborati dalle associazioni rappresentative delle società fra le quali Confindustria.

### **1.1 Il concetto di responsabilità amministrativa**

Il D.Lgs. n. 231/2001 ha introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità delle società di tipo "amministrativo" ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo "penale", tanto che 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".

In tal senso si vedano tra i più significativi, gli artt. 2, 8 e 34 del D.Lgs. 231/2001 ove l'art. 2 riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; l'art. 8 afferma l'autonomia della responsabilità dell'Ente rispetto all'accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa e l'art. 34 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 e si consideri, infine, il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili alla società.

### **1.2 Gli 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 soggetti in posizione apicale” o “apicali, ossia “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” (art. 5, comma 1, lett. a, del D.Lgs. 231/2001);
- da soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale (i c.d. sottoposti; art. 5, comma 1, lett. b).

È opportuno, altresì, ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2), se le persone sopra indicate abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

### **1.3 I reati**

Il Decreto si riferisce alla seguente serie di reati riportati in dettaglio nella Parte Speciale del MOGC:

**Art. 24. Delitti contro la Pubblica Amministrazione.**

**Art. 24-bis. Delitti informatici e trattamento illecito di dati.**

**Art. 24-ter. Delitti di criminalità organizzata.**

**Art. 25. Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione.**

**Art. 25-bis. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo.**

**Art. 25-bis.1. Delitti contro l'industria e il commercio.**

**Art. 25-ter. Reati societari.**

**Art. 25-quater. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico.**

**Art. 25-quater.1. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.**

**Art. 25-quinquies. Delitti contro la personalità individuale.**

**Art. 25-sexies. Abusi di mercato.**

**Art. 25-septies. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.**

**Art. 25-octies. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio.**

**Art. 25-novies. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore.**

**Art. 25-decies. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.**

**Art. 25-undecies. Reati ambientali.**

**Art. 25-duodecies. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.**

**Art. 25-terdecies. Razzismo e xenofobia.**

**Reati transnazionali.**

#### **1.4 Le sanzioni**

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono elencate all'art. 9 del Decreto e sono costituite da:

##### **Sanzioni pecuniarie (art. 10 - 12 del Decreto)**

Sono applicabili in qualunque caso di responsabilità amministrativa dipendente da reato, nel rispetto del principio di adeguatezza e proporzionalità tra fatto e sanzione.

In linea con il suddetto principio, le sanzioni pecuniarie si attuano in base ad un sistema per "quote", ogni quota varia da un minimo di € 258,23 a un massimo di € 1.549,37 e sono fissate dal giudice penale in misura non inferiore a 100 e non superiore a 1.000 quote, tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità della società;
- dell'attività svolta dalla società per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- delle condizioni economiche e patrimoniali della società (valutate dal Giudice avvalendosi dei bilanci o delle altre scritture idonee a fotografare tali condizioni).
- del grado di "colpa di organizzazione" che costituisce l'espressione e l'accertamento di scelte aziendali non avvedute, la colpevolezza dell'ente consiste nell'aver determinato o consentito il reato del singolo con la propria carente organizzazione interna. L'illecito commesso dal singolo viene ad essere una vera e propria espressione/scelta della politica aziendale.

Secondo l'art. 27, comma 1, del D.Lgs. n. 231/2001, la società risponde della sanzione pecuniaria con il suo patrimonio. Tale previsione costituisce una forma di tutela a favore dei soci. La disposizione in esame rende, inoltre, manifesto l'intento del legislatore di individuare una responsabilità dell'ente autonoma rispetto a quella dell'autore del reato e dei singoli membri della compagine sociale (cfr. art. 8 del Decreto).

##### **Sanzioni interdittive (art. 13 – 17 del Decreto)**

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o la 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 o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

L'applicazione di queste sanzioni, che si aggiungono a quelle pecuniarie, ricorre nelle ipotesi più gravi ed esclusivamente se si realizzi almeno una delle seguenti condizioni:

- la società abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale o da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza quando la commissione dell'illecito sia stata causata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Esse hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e **possono essere applicate anche in via cautelare.**

Se sussistono i presupposti per l'applicabilità dell'interdizione, il Giudice potrebbe nominare un commissario che provveda alla prosecuzione dell'attività della società per un periodo di tempo pari alla durata della pena interdittiva, nei casi in cui l'ente svolga un servizio di utilità pubblica o di pubblico interesse, ovvero nei casi di rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Ai sensi dell'art. 17, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si è efficacemente adoperato in tal senso;
- b) 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;
- c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Ai sensi dell'art. 16, le sanzioni interdittive potrebbero essere applicate in via definitiva:

1. 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 o 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.

#### **Pubblicazione della sentenza di condanna (art 18 del Decreto)**

Nel caso in cui la società sia sottoposta a una sanzione interdittiva, il Giudice potrebbe applicare l'ulteriore sanzione della pubblicazione della sentenza di condanna eseguita a spese della società. La sentenza è pubblicata una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dall'Organo Giudicante, nonché mediante affissione nel Comune ove la società ha la sede principale.

#### **Confisca (art. 19 del Decreto)**

La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna e si configura sia nella veste “tradizionale”, che colpisce il prezzo o il profitto del reato, sia nella sua forma per “equivalente” che ha per oggetto somme di denaro, beni o altra utilità di valore equivalente al prezzo o profitto del reato, ove per profitto s’intende l’immediata conseguenza economica dell’azione criminosa che potrebbe corrispondere all’utile netto ricavato.

### **1.5 Prescrizione delle sanzioni**

Ai sensi dell’art. 22 le sanzioni si prescrivono in cinque anni dal momento della consumazione del reato.

Per i reati di cui all’art. 25-septies, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, i tempi della prescrizione passano da 5 a 6 anni per le lesioni e a 12 anni per l’omicidio colposo (Legge n. 102 del 21 febbraio 2006).

La richiesta di applicazione di misure cautelari interdittive e la contestazione dell’illecito amministrativo, a norma dell’articolo 59, interrompono la prescrizione.

### **1.6 I delitti tentati**

Nelle ipotesi di tentato delitto (indicate nel capo I), le sanzioni pecuniarie (in termini d’importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà.

Nel caso di c.d. “recesso attivo”, previsto dall’art. 56, comma 4, c.p., è esclusa l’irrogazione di sanzioni ove l’ente impedisca volontariamente il compimento dell’azione o la realizzazione dell’evento (art. 26 del Decreto). L’esclusione si giustifica in forza dell’interruzione di ogni rapporto d’immedesimazione tra l’ente e i soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

### **1.7 Le vicende modificative della società**

Gli artt. 28-33 del decreto regolano l’incidenza sulla responsabilità della Società delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. 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 della Società;
- dall’altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

In caso di **trasformazione**, l’art. 28 prevede (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) la responsabilità della Società per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di **fusione**, la Società che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili le Società partecipanti alla fusione (art. 29). La Società risultante dalla fusione, infatti, assume tutti i diritti e obblighi delle società partecipanti all’operazione (art. 2504-bis, primo comma, c.c.) e,

facendo proprie le attività aziendali, accorpa altresì quelle nel cui ambito sono stati posti in essere i reati di cui le società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere.

L'art. 30 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.

Le Società beneficiarie della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligate al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dalla Società scissa per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito alla singola Società. 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.

### **1.8 L'adozione del Modello quale possibile esimente della responsabilità amministrativa**

L'art. 6 del Decreto prevede una forma di "esonero" dalla responsabilità amministrativa - penale della società qualora quest'ultima dimostri che:

- a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un "Modello di organizzazione, gestione e controllo" idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello sia stato affidato ad un Organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente il MOGC;
- d) sia stata omessa o vi sia stata insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui alla lettera b).

In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, lo stesso articolo stabilisce che i Modelli di cui alla lettera a) devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società 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;
- prevedere aggiornamenti costanti di tutta la documentazione;
- prevedere eventi formativi periodici;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.



## **2 ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI BÖWE SYSTEC S.p.A.**

### **2.1 Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello Organizzativo**

BÖWE SYSTEC S.p.A. (di seguito indicata come “BÖWE” o la “Società”), sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e dell'immagine e del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione e all'attuazione del MOGC, con due precisi obiettivi:

- I) da un lato sensibilizzare tutti i dipendenti affinché, nell'esercizio delle proprie attività, pongano in essere comportamenti corretti, etici e trasparenti, idonei a evitare il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto;
- II) dall'altro dare vita ad un sistema operativo che possa assicurare il corretto ed equilibrato funzionamento della società, in sintonia con il contesto nel quale essa opera.

### **2.2 La funzione del Modello**

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

In particolare, mediante l'individuazione delle “aree di attività a rischio” e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello si propone come finalità quelle di:

- identificare le procedure aziendali poste a tutela dei processi lavorativi ritenuti sensibili ai fini del Decreto;
- rendere consapevoli tutti coloro che operano in nome e per conto della società nelle “aree di attività a rischio”, che in caso di eventuale violazione delle disposizioni riportate nel Modello potrebbe configurarsi un illecito passibile di sanzioni penali e/o civili per l'individuo oltre che penali e/o amministrative per l'azienda;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla società, in quanto (anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio), sono comunque contrarie alle disposizioni di legge e ai principi etico-sociali cui la Società intende attenersi, nell'espletamento della propria missione;
- consentire alla Società, grazie a un'azione di monitoraggio e di controllo (ex ante ed ex post) sulle “aree di attività a rischio”, di dotarsi di un piano di prevenzione efficace e un'organizzazione efficiente per prevenire la commissione dei reati indicati.

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

- 1) l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;

- 2) l'individuazione e mappatura delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati (definite "aree di attività a rischio");
- 3) l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza ("OdV") di specifici compiti di controllo sull'efficacia e corretto funzionamento del Modello;
- 4) la verifica e la tracciabilità delle operazioni ritenute "a rischio";
- 5) il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- 6) la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- 7) la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello, con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post);
- 8) il funzionamento e l'aggiornamento periodico del Modello.

### 2.3 La struttura del Modello

Il Modello si articola in:

- una **Parte Generale** che presenta:
  - (i) una dettagliata illustrazione delle disposizioni di cui al d.lgs n. 231/2001, i principi generali e la funzione del Modello;
  - (ii) una descrizione del ruolo, delle responsabilità dell'Organismo di Vigilanza e dei flussi informativi verso quest'ultimo;
  - (iii) i processi di comunicazione e formazione del personale
  - (iv) il sistema disciplinare.
- Una **Parte Speciale** che descrive le tipologie specifiche di reato astrattamente riferibili alle aree a rischio individuate nella Società, delinea i principi generali di comportamento e le procedure aziendali poste a tutela dei processi sensibili.
- Un **Documento di Analisi dei Rischi** che riporta la valutazione dei rischi di commissione di reato nello svolgimento dei processi di gestione aziendali da parte dei soggetti responsabili delle singole attività in cui tali processi si articolano.
- Una **Tabella di Stima dei Rischi** nella quale sono riepilogate le fattispecie di reato astrattamente riferibili all'attività aziendale, con la valutazione del relativo rischio ipotetico e con l'evidenza del livello di rischio residuo dopo l'applicazione delle misure di controllo (azioni preventive, azioni correttive, policies, procedure e istruzioni operative).
- Un **Codice etico 231**.

### 2.4 Adozione del Modello in BÖWE

La Società, con la consulenza di professionisti del settore, ha formulato il presente Modello considerando le attività a rischio da essa svolte e lo ha approvato con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

Il Modello non è concepito come un documento statico ma, al contrario, è pensato nell'ottica di un continuo aggiornamento in relazione alle esigenze di adeguamento che per esso si verranno a determinare nel tempo, siano esse di legge, associative o procedurali interne.

Il presente Modello è un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6 co. 1 lett. a del Decreto) ed è demandato al Consiglio di Amministrazione il compito di aggiornarlo ed integrarlo con le tipologie di reati che, per effetto d'introduzioni normative, risultino inserite o collegate all'ambito di applicazione del Decreto.

Spetta all'Organismo di Vigilanza proporre e sollecitare eventuali modifiche e/o integrazioni di carattere sostanziale del Modello.

La Società è responsabile dell'applicazione e attuazione del Modello.

È affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di dare impulso e di coordinare le attività di controllo sull'applicazione del Modello, per assicurare allo stesso una corretta e omogenea attuazione.

## **2.5 I destinatari del Modello**

Il presente Modello è indirizzato a tutto il personale della Società, il quale è tenuto a conoscere e rispettare le disposizioni ivi contenute.

In particolare, destinatari dello stesso sono:

- Amministratori e Sindaci;
- personale in posizione apicale operante in nome e per conto della Società;
- personale dipendente sottoposto all'altrui direzione;
- ogni terzo con il quale la Società intrattenga rapporti contrattuali, previa sottoscrizione di apposite clausole: fornitori di beni e servizi; agenti e distributori; consulenti e partner.

## **3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **3.1 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

La BÖWE ha istituito e inserito nel proprio Organigramma aziendale l'Organismo di Vigilanza, in composizione unipersonale con compiti di verifica in ordine al funzionamento, all'efficacia, all'adeguatezza e all'osservanza del Modello, con lo scopo di prevenire i reati dai quali possa derivare la responsabilità amministrativa della società (ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto).

L'Organismo di Vigilanza avrà il compito di:

1. effettuare una ricognizione costante delle attività aziendali a rischio di reato e proporre l'aggiornamento e l'integrazione della mappa di dette attività, ove ne ravvisi la necessità;
2. monitorare e verificare l'efficacia, la coerenza e l'adeguatezza del Modello adottato, proponendo al Consiglio di Amministrazione le modifiche e le integrazioni eventualmente necessarie:

- attivando le strutture aziendali competenti per l'elaborazione di procedure operative e di controllo, che disciplinino adeguatamente lo svolgimento delle attività a rischio reato, al fine di rendere efficace il Modello;
  - proponendo - ove necessario - eventuali aggiornamenti del Modello e della documentazione ad esso correlata, con particolare riferimento all'evoluzione e ai mutamenti della struttura organizzativa, o dell'operatività aziendale e/o della normativa vigente;
3. garantire la validità nel tempo del Modello e della documentazione ad esso correlata, promuovendo, anche previa consultazione delle strutture aziendali interessate, tutte le azioni necessarie affinché gli stessi siano sempre efficaci nella prevenzione dei reati in questione. Tale compito è da intendersi come facoltà di inoltrare proposte di adeguamento alle funzioni aziendali competenti e al Consiglio di Amministrazione e di verificare, successivamente, l'effettiva attuazione ed efficacia delle soluzioni proposte;
  4. effettuare verifiche periodiche e/o a sorpresa presso le funzioni aziendali ritenute a rischio di reato, per controllare che l'attività venga svolta conformemente al Modello e alle procedure aziendali cui esso si riferisce;
  5. promuovere e/o sviluppare, di concerto con le funzioni aziendali a ciò preposte, flussi d'informazione relativi al Modello, agli standard di comportamento e alle procedure adottate ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
  6. promuovere e/o sviluppare, di concerto con le funzioni aziendali preposte, l'organizzazione di corsi di formazione e la predisposizione di materiale informativo utile alla comprensione, comunicazione e divulgazione del Modello;
  7. coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività. A tal fine, l'OdV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree a rischio e ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante. Tutti i dipendenti devono segnalare all'OdV eventuali situazioni che possano esporre la società al rischio di commissione dei reati;
  8. prevedere meccanismi di reporting interno per assistere i dipendenti nel funzionamento del Modello e per consentire loro di riferire al vertice aziendale determinate situazioni a rischio;
  9. sottoporre al Consiglio d'Amministrazione i rapporti sui risultati delle verifiche condotte nell'ambito dell'attività di monitoraggio e controllo.

### **3.2 Riporto informativo sull'attività svolta**

L'Organismo di Vigilanza provvede ad informare il vertice aziendale in ordine all'attività svolta, sia con cadenza periodica sia, in genere, ogni qual volta se ne ravvisi la necessità e/o l'opportunità.

L'OdV è tenuto a riferire al CdA con cadenza semestrale, entro 40 giorni dalla fine del semestre, sul grado di osservanza del Modello all'interno della società e all'emersione di eventuali criticità rilevate.

### 3.3 I flussi informativi e segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, 2° comma, lett d), del Decreto impone la previsione di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

La società, agisce in ottemperanza alla L. 179/2017, sottesa a tutelare tutti i dipendenti e/o i collaboratori che segnalano reati o illeciti di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte (c.d. whistleblowing).

I dipendenti possono inviare le segnalazioni di ogni tipologia di illecito all'Organismo di Vigilanza il quale è tenuto a ricevere e a valutare, oltre alla documentazione prescritta dal Modello, secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio, o attinente a qualsivoglia violazione di legge o irregolarità commessi in danno della Società o di terzi pubblici o privati.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza ha messo a disposizione un indirizzo di posta elettronica: [Organismo di Vigilanza](#) di proprio esclusivo accesso.

Le segnalazioni, secondo la normativa vigente e secondo quanto previsto dal Codice disciplinare aziendale adottato anche in applicazione del D.Lgs. 231/01 e dal Codice etico 231, dovranno essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, potranno avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione ed essere in forma scritta, in chiaro o in forma anonima e saranno mantenute nell'anonimato fino ai limiti consentiti dal caso specifico e dalla legge, a tal fine la società attiverà un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

Vige il divieto di compiere atti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, per qualsivoglia motivo collegato con la citata segnalazione.

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta dal Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

Valgono le seguenti prescrizioni:

- le segnalazioni relative alla commissione di alcuno dei reati previsti dal Decreto, incluse quelle di natura ufficiosa, devono essere formulate per iscritto ed essere canalizzate verso l'Organismo di Vigilanza;
- l'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti, a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando nell'evenienza l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto potenziali rifiuti dei soggetti di procedere a indagine;
- l'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì l'anonimato, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni ufficiose devono essere trasmesse all'OdV le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento d'indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto e delle procedure aziendali poste a presidio delle attività sensibili;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del MOGC con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle possibili sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Periodicamente l'Organismo di Vigilanza proporrà, in caso di necessità, al Presidente e al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche della lista sopra indicata.

L'obbligo di flussi informativi verso l'OdV è concepito quale strumento per:

- a) metterlo in grado di vigilare concretamente sull'efficacia ed effettività del Modello;
- b) conoscere l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile o hanno contribuito al verificarsi dei reati previsti dal Decreto;
- c) migliorare le proprie attività di pianificazione dei controlli;
- d) pianificare eventi formativi e di aggiornamento;
- e) proporre modifiche alle procedure aziendali.

## **4 SELEZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE**

### **4.1 Selezione del personale**

La BÖWE Systec S.p.A. ha istituito uno specifico sistema di valutazione del personale in fase di selezione, che tiene conto delle esigenze aziendali, anche in relazione all'applicazione del Decreto.

### **4.2 Formazione del personale**

La formazione del personale, ai fini dell'attuazione del Modello, è gestita dalla società in cooperazione con l'OdV ed è articolata sui livelli qui di seguito indicati:

1. training iniziale, esteso di volta in volta a tutti i neo assunti, con particolare riferimento ai seguenti argomenti: training sul D.Lgs. n. 231/01, illustrazione del MOGC, del codice etico 231 e procedure aziendali per settore e area lavorativa di riferimento;
2. seminari di aggiornamento periodico;
3. accesso al sistema intranet aziendale nel quale sono pubblicati tutti i documenti;

4. e-mail di aggiornamento.

### **4.3 Selezione di Consulenti, Collaboratori esterni, Fornitori e Partner**

La società provvede alla selezione di collaboratori esterni, partner e fornitori individuando quelli più idonei alle proprie esigenze, rivolgendosi in via prioritaria a coloro che sono uniformati ai principi etici e con i quali da tempo la stessa abbia instaurato un rapporto fiduciario.

Inoltre nei contratti con questi soggetti, BÖWE potrà inserire apposite clausole di rispetto del presente Modello e della documentazione correlata, prevedendo in caso contrario la risoluzione del rapporto con eventuale risarcimento del danno.

## **5 SISTEMA DISCIPLINARE**

### **5.1 Principi generali**

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso. Tale sistema sanzionatorio si affianca e si integra con quello disciplinato dal codice disciplinare aziendale.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari conseguenti alla violazione del MOGC prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla società, comunicate e accettate dal personale dipendente, in piena autonomia, liberamente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

Il Modello disciplina un sistema di sanzioni che opera nei confronti dei lavoratori dipendenti e dei dirigenti. Le violazioni del Modello da parte del personale della Società si sostanziano anche quali lesioni dei doveri di diligenza e di fedeltà (artt. 2104, 2105 e 2106 c.c.) e, nei casi più gravi, ledono il rapporto di fiducia instaurato con la stessa.

Le sanzioni disciplinari saranno applicate nel rispetto del principio di gradualità della sanzione e di proporzionalità alla gravità dell'infrazione, come indicato nel CCNL di categoria.

La gravità della violazione sarà valutata in base ai seguenti criteri:

- a) elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa);
- b) commissione di altra violazione nei precedenti due anni (recidiva);
- c) rilevanza degli obblighi violati anche in relazione al rischio che la violazione favorisca o integri la commissione di un reato;
- d) potenzialità del danno derivante alla Società dall'applicazione delle sanzioni;
- e) livello di responsabilità gerarchica, funzionale e/o tecnica e precedenti esperienze lavorative;
- f) condotta complessiva del soggetto cui è contestata una o più violazioni;

- g) eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti, che abbiano concorso al comportamento manchevole.

## **5.2 Codice Etico 231**

L'adozione di un codice etico come strumento di governance costituisce un punto di riferimento essenziale al fine di garantire alti standard comportamentali e quindi, dare piena attuazione alla prevenzione dei reati. La BÖWE Systec S.p.A. ha da sempre considerato la propria reputazione uno dei beni più preziosi da proteggere. A tal fine, la Società, i suoi dipendenti e coloro che agiscono in nome e per conto della stessa, nel raggiungimento dei propri obiettivi, si ispirano ai valori di trasparenza, correttezza ed eticità.

## **5.3 Codice Disciplinare 231**

Al fine di garantire l'effettività del Modello viene previsto un sistema sanzionatorio specifico ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, che opera in caso di violazione delle previsioni del Modello, della documentazione ad esso allegata e delle procedure in esso richiamate.

Il Modello disciplina un sistema di sanzioni che opera nei confronti dei lavoratori dipendenti, dei dirigenti, dei direttori, degli amministratori, dei sindaci, degli agenti e dei collaboratori esterni.

Le violazioni del Modello saranno assoggettate alle sanzioni disciplinari di seguito previste, nel pieno rispetto della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (ed in particolare all'art. 7), dei CCNL vigenti e delle procedure aziendali.

Le sanzioni disciplinari saranno applicate nel rispetto del principio di gradualità della sanzione e di proporzionalità alla gravità dell'infrazione.

La gravità della violazione sarà valutata in base ai seguenti criteri:

- a) elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa), valutata anche nel tentativo;
- b) commissione di altra violazione nei precedenti due anni (recidiva);
- c) rilevanza degli obblighi violati anche in relazione al rischio che la violazione favorisca o integri la commissione di un reato;
- d) potenzialità del danno derivante alla società o dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01;
- e) livello di responsabilità gerarchica, funzionale e/o tecnica e precedenti esperienze lavorative;
- f) condotta complessiva del soggetto cui è contestata una o più violazioni;
- g) eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti, che abbiano concorso al comportamento manchevole.

**Tutela dei dipendenti o collaboratori che segnalano reati e/o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte (L. 30.11.2017, n. 179).**



In applicazione della L. 179/2017 sottesa a tutelare tutti i dipendenti e/o i collaboratori che segnalano reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte (c.d. whistleblowing), la società ha formulato una procedura aziendale e ha attivato dei canali che consentono di presentare siffatte segnalazioni garantendo la tutela e anche la massima riservatezza circa l'identità del segnalante .

Le comunicazioni inerenti condotte illecite dovranno essere circostanziate e fondate su elementi di fatto veritieri, precisi e concordanti.

La società ha proposto, altresì, un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza e l'anonimato dell'identità del segnalante.

La società garantisce il rispetto del divieto di compiere atti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per qualsivoglia motivo collegato con la citata segnalazione. In difetto il dipendente e/o il collaboratore, cui siano state attuate condotte ritorsive e/o discriminatorie per effetto della segnalazione, potrà denunciare tale illecita condotta aziendale all'Ispettorato Nazionale del Lavoro per l'adozione dei provvedimenti del caso.

Ne discende che deve ritenersi nullo il licenziamento adottato dalla società nei confronti del dipendente e/o collaboratore segnalante poiché affetto da profili ritorsivi e/o discriminatori. Parimenti, deve ritenersi nullo il mutamento di mansioni ex art. 2103 c.c. adottato nei confronti del dipendente e/o collaboratore successivamente alla segnalazione, nonché ogni altra misura ritorsiva e/o discriminatoria.

Sarà onere della società dimostrare, nell'ipotesi di licenziamenti, provvedimenti disciplinari, trasferimenti, demansionamenti od ogni altra misura adottata nei confronti del dipendente successivamente alla segnalazione, che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione medesima.

Si precisa che sono previste sanzioni per la società che violi le misure di tutela del dipendente e/o collaboratore segnalante.

Parimenti la società potrà adottare provvedimenti di natura disciplinare sino – nei casi più gravi – a quella del licenziamento per giusta causa nei confronti del dipendente e/o collaboratore che effettui, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

Infine, si segnala che l'art. 3 della L. 179/2017 persegue l'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche o private, oltre che prevenire e reprimere le malversazioni; a tal fine, è previsto il riconoscimento, quale giusta causa, delle rivelazioni di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli artt. 323, 622 e 623 c.p. e dell'art. 2015 c.c.

Al riguardo, v'è da precisare, tuttavia, che permane la violazione dell'obbligo del segreto aziendale, professionale o d'ufficio qualora la rilevazione di tali dati abbia profili eccedenti rispetto alla finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, quando essa viene perpetrata al di fuori del canale di comunicazione specificatamente previsto a tale scopo dalla società.

#### **A. Sanzioni per i lavoratori dipendenti**

Le violazioni indicate di seguito a titolo non esaustivo da parte dei dipendenti delle previsioni del Modello costituiscono illeciti disciplinari.

Le sanzioni disciplinari sono da intendersi quali violazioni del codice disciplinare aziendale e saranno inflitte in conformità alle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, dal CCNL del commercio terziario e da eventuali normative speciali applicabili.

Le sanzioni saranno irrogate dal Direttore Generale e comunicate per conoscenza all'Organismo di Vigilanza, più in particolare si applica:

**1) il rimprovero verbale**

o

**2) il rimprovero scritto**

Al dipendente che commetta una violazione di lieve entità tra le quali:

- a) non si attenga alle procedure interne richiamate dal Modello;
- b) ometta di informare l'OdV su comportamenti non aderenti alle prescrizioni del Modello;
- c) inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sui luoghi di lavoro, ove non ne sia derivato un danno o un disservizio;
- d) mancato rispetto di quanto stabilito nel Codice Etico;
- e) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare o sia comunque tenuto ad esercitare attività di custodia o vigilanza;

**3) la multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione**

o

**4) la sospensione sino ad un massimo di tre giorni**

al dipendente che commetta una violazione di entità più grave tra le quali:

- a) non si attenga alle procedure interne richiamate dal Modello in maniera continuativa;
- b) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove ne sia derivato lieve danno o disservizio;
- c) mancato rispetto delle leggi e della corretta pratica commerciale nell'esecuzione di una gara di appalto con la Pubblica Amministrazione, o strutture ad essa assimilabili;
- d) influenza impropria nelle trattative d'affari o nella gestione di richieste o nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, o strutture ad essa assimilabili, per cercare di condizionare le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari o incaricati pubblici che hanno potere decisionale o che partecipano ai negoziati per conto della Pubblica Amministrazione, o strutture ad essa assimilabili;
- e) richiesta e/o acquisizione di informazioni riservate, al di là di quanto consentito dalla Legge, nel corso di una trattativa d'affari e nella gestione di richieste dei clienti pubblici e/o privati;

- f) inoltro di messaggi attraverso la posta elettronica dal contenuto diffamatorio, denigratorio, ingiurioso, offensivo, minatorio o vessatorio;
- g) sottrazione e/o trasmissione di informazioni aziendali riservate senza la debita autorizzazione;
- h) annotazione e trascrizione di dati riservati dei clienti, senza debita autorizzazione;
- i) utilizzo improprio dei beni aziendali;
- j) inosservanza dei Codici di Comportamento delle Pubbliche Amministrazioni;
- k) comportamenti scorretti e anticoncorrenziali non conformi alla Legge;
- l) gestione non conforme alla normativa Privacy inerente il trattamento dei dati relativi al personale, agli agenti, ai consulenti, ai fornitori e ai clienti;
- m) segnalazione non veritiera di commissione d'illecito altrui.

## **5) il licenziamento con preavviso**

al dipendente che violi una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, qualora la violazione sia di rilevante gravità:

- a) grave violazione dei doveri derivanti dal rapporto di lavoro e/o violazione delle prescrizioni procedurali o comportamentali a valenza disciplinare, ovvero di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello (MOGC), qualora la violazione sia di rilevante entità, ovvero il dipendente compia atti contrari all'interesse della Società o la esponga ad una situazione oggettiva di danno o di pericolo all'integrità dei beni;
- b) recidiva nelle mancanze che abbiano comportato nell'anno solare l'adozione di almeno due precedenti provvedimenti di sospensione dal servizio con sospensione dalla retribuzione;
- c) illecito utilizzo dei beni aziendali, copia o illecito utilizzo di software, illeciti posti in essere mediante utilizzo indebito di collegamenti telefonici o internet aziendali;
- d) atti illeciti che arrechino gravi danni alla società;
- e) atti illeciti posti in essere nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, richiamati dal D.Lgs. 231/2001;
- f) commissione di reati societari, richiamati dal D.Lgs. 231/2001;
- g) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove ne sia derivato grave danno o disservizio;
- h) promessa o corresponsione di somme, di beni di qualsiasi natura, di benefici e/o di altre utilità a pubblici dipendenti, con la finalità di favorire o promuovere interessi;
- i) promessa di opportunità d'impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
- j) offerta di omaggi e/o di utilità e/o di sconti che eccedano i limiti imposti dal codice di comportamento dei dipendenti pubblici (D.P.R. 16.04.2013 n° 62), dal Codice Etico 231 e dalle procedure aziendali;

- k) lesione dell'immagine e del buon nome della società a seguito di comportamenti scorretti e anticoncorrenziali;
- l) accesso, creazione, visione, trasmissione o utilizzo di materiale pornografico, pedopornografico o con contenuto a sfondo sessuale;
- m) violazione dei principi, delle norme a tutela delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali che abbiano comportato un accertamento degli Organi Ispettivi e/o l'assoggettamento della società a sanzione.

**6) il licenziamento senza preavviso**

al dipendente che violi una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, nel caso in cui la violazione sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia non consentendo la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro:

- a) gravissima violazione dei doveri derivanti dal rapporto di lavoro e/o delle prescrizioni procedurali o comportamentali a valenza disciplinare ovvero una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello (MOGC);
- b) gravissime responsabilità, con violazione delle norme disciplinari, per atti commessi volontariamente che abbiano arrecato alla società un gravissimo danno;
- c) favoreggiamento della concorrenza sleale, violazione del segreto aziendale e di documenti aziendali riservati, anche informatici;
- d) arresto del dipendente, colto in flagranza, a commettere reati di corruzione e/o concorso in concussione o di truffa o di falso o di false dichiarazioni ai danni dello Stato o comunque per atti illeciti/reati posti in essere nei rapporti con la Pubblica Amministrazione richiamati dal D.Lgs. 231/2001, se l'arresto sia stato convalidato dal giudice per le indagini preliminari;
- e) arresto del dipendente, colto in flagranza, a commettere reati, anche per interposta persona, di corruzione nei confronti di privati di cui all'art. 2635 c.c., se l'arresto sia stato convalidato dal giudice per le indagini preliminari;
- f) arresto del dipendente, colto in flagranza, a commettere reati, anche per interposta persona, di istigazione alla corruzione tra privati di cui all'art. 2635 bis c.c., se l'arresto sia stato convalidato dal giudice per le indagini preliminari;
- g) condanna passata in giudicato a carico del dipendente per atti illeciti posti in essere nei rapporti con la Pubblica Amministrazione richiamati dal D.Lgs. 231/2001 o per o per gravi comportamenti contrari ai principi etici (aziendali e D.Lgs. 231/01) ed al modello organizzativo .le;
- h) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti in tutto od in parte falsi;
- i) condanna passata in giudicato per reati contro la pubblica amministrazione;
- j) gravi violazioni degli obblighi di fedeltà e segretezza;

- k) false dichiarazioni e/o segnalazioni che abbiano comportato un danno o un pregiudizio per la società.

## **B. Misure nei confronti dei Dirigenti**

Ferme restando le violazioni individuate per i lavoratori dipendenti, il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria e, quindi, il comportamento del dirigente costituisce un modello d'esempio per tutti coloro che operano all'interno della Società e si ripercuote anche sull'immagine esterna della stessa. Pertanto, il rispetto del Modello e del Codice etico e delle relative procedure di attuazione, da parte dei dirigenti, costituisce elemento essenziale del rapporto dirigenziale.

In caso di violazione di una o più regole procedurali o comportamentali del Modello, delle procedure, delle policy e comunicazioni aziendali, da parte di dirigenti, si applicheranno i seguenti provvedimenti in conformità con quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti del Commercio, ove applicabile, nonché eventuali ulteriori normative speciali applicabili.

Nel valutare l'entità della violazione delle prescrizioni del presente Modello verrà considerata l'idoneità del comportamento, a determinare la concreta applicazione a carico di BÖWE SYSTEC S.p.A. delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001.

Le sanzioni saranno irrogate dal Consiglio di Amministrazione e comunicate per conoscenza all'Organismo di Vigilanza.

### **1) Richiamo scritto**

Si applica questo provvedimento al dirigente che violi una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello nell'ipotesi di violazione di lieve entità.

### **2) Sospensione**

Si applica il provvedimento della sospensione sino ad un massimo di tre giorni al dirigente che violi una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello qualora la violazione sia di grave entità, se vi è stata recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di richiamo scritto, nel caso d'inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni in tal senso emanate dalla Società, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone, nel caso di mancanza di diligenza, prudenza o perizia nello svolgimento della propria attività lavorativa.

### **3) Licenziamento con preavviso**

Si applica questa sanzione al dirigente che violi una o più regole procedurali o comportamentali previste dal Modello, nell'ipotesi di violazione grave.

### **4) Licenziamento senza preavviso**

Si applica tale provvedimento al dirigente che violi una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello nell'ipotesi di violazione di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

### **C. Sanzioni nei confronti degli Amministratori**

BÖWE SYSTEC S.p.A. valuta con estremo rigore ogni violazione del presente Modello realizzata da coloro che ricoprono ruoli di vertice e che per tale ragione sono maggiormente in grado di orientare l'etica aziendale e l'operato di chi lavora nella Società ai principi di correttezza, legalità e trasparenza.

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più amministratori, l'OdV è tenuto a informare il Consiglio d'Amministrazione ed il Collegio Sindacale.

Il Collegio Sindacale, sentiti i Soci, procede agli accertamenti necessari. Una volta accertata la violazione, l'Assemblea dei soci assume i provvedimenti ritenuti idonei secondo le indicazioni della normativa vigente.

### **D. Sanzioni nei confronti dei Sindaci**

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'OdV è tenuto a informare l'intero Collegio Sindacale ed il Consiglio d'Amministrazione.

Il Consiglio d'Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, procede agli accertamenti necessari. Dopo aver accertato la violazione, il Consiglio di Amministrazione assume i provvedimenti ritenuti necessari e convoca l'Assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

### **E. Misure nei confronti di collaboratori esterni, fornitori e partner**

Qualora la violazione delle regole di cui al presente Modello (parte generale e speciale) e al Codice etico 231 fosse posta in essere da un lavoratore parasubordinato, agente, collaboratore, consulente, fornitore, partner commerciale o comunque da un terzo con il quale la Società intrattenga rapporti contrattuali, tale violazione potrà determinare la risoluzione del contratto in essere con tale soggetto.

A tale scopo nei contratti con i soggetti di cui sopra sono previste apposite clausole risolutive espresse, che prevedono la risoluzione del contratto ai sensi e per gli effetti dell'art. 1456 c.c..

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti a BÖWE SYSTEC S.p.A., come nel caso di applicazione alla stessa da parte del Giudice delle misure previste dal D.Lgs. n. 231/2001.