



**BATASIOLO**

**MODELLO**  
**DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO**  
**AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001**

Adozione

Consiglio di Amministrazione del 11.06.2024

## Sommario

Glossario.....	8
PARTE GENERALE .....	12
1. PREMESSA.....	13
1.2 Il Decreto Legislativo n. 231/2001.....	13
1.3 I reati presupposto .....	17
1.4 L'adozione del «Modello di Organizzazione e di Gestione» quale possibile esimente della responsabilità amministrativa .....	19
1.5 Le «linee guida» .....	22
1.6 L'«ambiente di controllo» .....	23
2. Disposizioni generali .....	24
2.1. Adozione, attuazione, aggiornamento, diffusione .....	24
2.2 Sistema di controllo.....	25
2.3 Obblighi di informazione .....	26
3. Il contesto aziendale, la struttura organizzativa e il sistema delle deleghe .....	27
3.1 Il controllo di gestione/controllo interno.....	30
3.2 Il sistema informativo/sistema informatico .....	30
3.3 La Società di Revisione (Revisione Legale).....	30
3.4 Collegio Sindacale .....	31
3.5 La società che esercita l'attività di direzione e coordinamento .....	31
4. L'adozione del modello in Batasiolo S.p.A. ....	33
4.1 L'approccio metodologico utilizzato .....	33
4.2 Funzione del Modello.....	35
4.3 Destinatari del Modello .....	36
4.4 La struttura del Modello .....	36
5. Il Codice Etico.....	36
6. Le caratteristiche del Modello .....	37
7. Sistema disciplinare .....	38
7.1 Funzione del sistema disciplinare .....	39
7.2 Misure nei confronti dei dipendenti in posizione non dirigenziale .....	41
7.3 Misure nei confronti dei dirigenti .....	42
7.4 Misure nei confronti degli Amministratori, Sindaci .....	43

7.5 Misure nei confronti dei soggetti esterni.....	43
8. Whistleblowing.....	43
8.1. Normativa in tema di Whistleblowing.....	43
8.2. Finalità.....	45
8.3. I soggetti segnalanti.....	45
8.4. Soggetto cui è rivolta la segnalazione e canale dedicato di segnalazione.....	46
8.5. Oggetto della segnalazione.....	48
8.6. Contenuto della segnalazione.....	51
8.7. Le tutele nei confronti del <i>Whistleblower</i> .....	52
8.7.1. Obbligo di riservatezza.....	52
8.7.2. Divieto di ritorsione.....	53
8.8. Le sanzioni.....	55
9 Organismo di Vigilanza.....	55
9.1. Le funzioni e i poteri dell'organismo interno di vigilanza.....	58
9.2 Il reporting agli organi societari.....	60
9.3 Il reporting verso l'OdV.....	61
9.4 La raccolta e conservazione delle informazioni.....	62
9.5 Informativa al personale.....	63
9.6 L'informativa a Collaboratori esterni, Partner e alla società controllante.....	64
PARTE SPECIALE A.....	65
1. Premessa.....	66
2. Art. 24 d.lgs. 231/2001 – Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture.....	66
3. Aree a rischio.....	77
4. Art. 25 d.lgs. 231/2001 – Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione e abuso di ufficio.....	79
5. Aree a rischio.....	94
6. Sistema di controllo (inerente i rischi reato presupposto ex artt. 24 e 25).....	96
6.1 Sistema di controllo generale. Principi di comportamento.....	96
6.2 Sistema di controllo specifico.....	100
7. Obblighi di informazione.....	114

8. Le funzioni e le attività di controllo dell'OdV.....	117
9. Sistema disciplinare.....	118
PARTE SPECIALE B.....	119
1. Premessa.....	120
2. Art. 25 bis.1 Delitti contro l'industria e il commercio.....	120
3. Aree a rischio.....	126
4.1 Sistema di controllo generale. Principi di comportamento.....	127
4.2 Sistema di controllo specifico.....	128
5. Obblighi di informazione.....	131
6. Le funzioni e le attività di controllo dell'OdV.....	133
7. Sistema disciplinare.....	133
PARTE SPECIALE C.....	134
1. Premessa.....	135
2. Art. 25-ter d.lgs. 231/2001 – Reati societari.....	135
3. Aree a rischio.....	149
4. Art. 25 - quinquiesdecies D.Lgs. 231/2001 - Reati tributari.....	151
5. Aree a rischio.....	159
6. Art. 24-ter d.lgs. 231/2001 – Delitti di criminalità organizzata.....	160
7. Aree a rischio.....	166
8. Sistema di controllo (inerente i rischi reato presupposto ex artt. 25 ter, 25 quinquiesdecies e art. 24 ter).....	167
8.1 Sistema di controllo generale. Principi di comportamento.....	167
8.2 Sistema di controllo specifico.....	170
9. Obblighi di informazione.....	174
10. Le funzioni e le attività di controllo dell'OdV.....	176
11. Sistema disciplinare.....	177
PARTE SPECIALE D.....	178
1. Premessa.....	179
2. I reati-presupposto di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi in violazione delle norme poste a tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro previsti dall'articolo 25 septies del D.lgs. n. 231/01.....	179
2.1. Interesse e vantaggio.....	183

2.2. I soggetti responsabili secondo la normativa prevista dal D. Lgs. 81/08.....	185
3. Il Modello di Organizzazione e Gestione in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro .....	187
4. Aree a rischio.....	189
5. Sistema di controllo.....	191
5.1 L'organigramma aziendale della Società e il sistema delle deleghe in tema di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.....	191
5.2 Sistema di controllo preventivo generale - obblighi dei lavoratori .....	192
5.3 Sistema di controllo preventivo generale - Misure generali.....	193
6. Sistema di controllo specifico, il sistema di gestione. ....	194
6.1. Osservazioni in merito al Sistema di Gestione della Sicurezza sul lavoro .....	196
7. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza (reportistica periodica) .....	197
8. Ulteriori obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza (reportistica al verificarsi di particolari situazioni) .....	198
9. Flussi informativi provenienti dall'Organismo di Vigilanza.....	199
10. Sistema disciplinare .....	200
PARTE SPECIALE E .....	201
1. Premessa.....	202
2. Art. 25-octies D.Lgs. 231/2001 – Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio.....	202
3. Aree a rischio.....	209
4. Sistema di controllo.....	211
4.1 Sistema di controllo generale/specifico. Principi di comportamento .....	211
5. Obblighi di informazione .....	216
6. Le funzioni e le attività di controllo dell'OdV.....	217
7. Sistema disciplinare .....	218
PARTE SPECIALE F .....	219
1. Premessa.....	220
2. Reati ambientali .....	220
2.1 Fattispecie di reato originariamente previste dal D.lgs. 121/2011.....	232
2.2 Delitti ambientali introdotti con la legge 22 maggio 2015, n. 68 (Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente).....	238

2.3 Interesse e Vantaggio .....	243
3. Individuazione delle Aree a rischio/Attività sensibili .....	243
4. Sistema di controllo.....	245
4.1. Organizzazione aziendale.....	246
4.2 Sistema di controllo generale.....	246
4.3. Sistema di controllo specifico. Il sistema di gestione .....	247
4.4. Osservazioni in merito al Sistema di Gestione.....	250
5. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza (reportistica periodica) .....	250
6. Ulteriori obblighi normativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza (reportistica al verificarsi di particolari situazioni) .....	251
7. Flussi informativi provenienti dall'Organismo di Vigilanza.....	252
8. Sistema disciplinare .....	253
PARTE SPECIALE G.....	254
1. Premessa.....	255
2. Reati di cui all'art. 25 <i>quinquies</i> D.Lgs. 231/01 .....	255
3. Reati di cui all'art. 25 <i>duodecies</i> D.Lgs. 231/01 .....	258
4. Aree a rischio (inerenti i rischi reato presupposto ex artt. 25 <i>quinquies</i> e 25 <i>duodecies</i> ) .....	263
5. Sistema di controllo (inerente i rischi reato presupposto ex artt. 25 <i>quinquies</i> e 25 <i>duodecies</i> ) .....	265
5.1 <i>Sistema di controllo generale. Principi di comportamento</i> .....	265
6. Obblighi di informazione. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza .....	270
7. Le funzioni e le attività di controllo dell'OdV.....	271
8. Sistema disciplinare .....	272
PARTE SPECIALE H.....	273
1. Premessa.....	274
2. Art. 24- <i>bis</i> d.lgs. 231/2001 – Delitti informatici e trattamento illecito di dati .....	274
3. Area a rischio.....	285
4. Art. 25- <i>novies</i> d.lgs. 231/2001 – Delitti in materia di violazione del diritto d'autore.....	286
5. Aree a rischio.....	294
6. Sistema di controllo (inerente i rischi reato presupposto ex artt. 24 <i>bis</i> e 25 <i>novies</i> ).....	294

6.1 Sistema di controllo generale, principi di comportamento e Sistema di controllo specifico .....	294
7. Obblighi di informazione .....	303
8. Le funzioni e le attività di controllo dell'OdV.....	303
9. Sistema disciplinare .....	304

## Glossario

- «Codice Etico»: Codice Etico adottato dalla società
- «OdV» o «Organismo di Vigilanza»: organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento
- «consulenti»: coloro che agiscono in nome e/o per conto della società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione
- «*corporate governance*»: le regole di direzione e controllo della società
- «CCNL»: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (industria alimentare)
- «D.Lgs. 231/2001»: il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche
- «*as-is analysis*»: processo di identificazione delle procedure e attività aziendali che possono condurre alla commissione di reati tutelati dal D.Lgs.231/2001
- «*gap analysis*»: processo di identificazione delle azioni di miglioramento del sistema di controllo interno preventivo
- «operazione sensibile»: operazione ritenuta a rischio di commissione di reati tutelati dal D.Lgs. 231/2001
- «processi sensibili»: procedure e attività aziendali che possono condurre alla commissione di reati tutelati dal D.Lgs. 231/2001
- «P.A.»: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio
- «partner»: controparti contrattuali della società, quali ad es. fornitori, clienti, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (acquisto e cessione di beni e servizi, associazione temporanea d'impresa - ATI, *joint venture*, consorzi, etc.), ove destinata a cooperare con l'azienda nell'ambito dei processi sensibili
- «reati»: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 (anche eventualmente integrato in futuro)
- «*stakeholders*»: i soggetti portatori di interessi nei confronti della società;

- «Parti Speciali»: le parti del Modello nel quale sono presi in esame i rischi reato presupposto
- «sistema di *whistleblowing*»: protezione del dipendente che segnala un illecito
- «EO»: evidenze oggettive
- «Vertice Aziendale»: Consiglio di Amministrazione con particolare riferimento all'Amministratore Delegato
- «AD»: Amministratore Delegato
- «Organi di controllo»: Società di Revisione e Collegio Sindacale
- «Struttura»: Le aree funzionali della società
- «IT»: Sistemi Informatici
- «Amministratore di Sistema»: Responsabile dell'area Sistemi, Procedure IT
- «Responsabile di funzione»: figura operativa che supporta l'AD per le aree aziendali
- «*Key Officer*»: soggetto con conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei relativi meccanismi di controllo in essere
- «Contratto per i Servizi Amministrativi» o «Contratto di Services» ovvero «contratto *intercompany* di services» contratto stipulato in data 13.02.20 con la società Fininc, con quest'ultima che eroga i servizi delle seguenti aree aziendali: Amministrazione, contabilità e bilancio («Amministrazione»), Tesoreria, Finanza Strutturata, Mergers & Acquisition («M&A»), Controllo di Gestione («Controlling»), ufficio legale («legale»), Ufficio Comunicazione («Comunicazione»), Ufficio Risorse Umane («HR»), Ufficio Paghe e Contributi («Servizi Paghe»), Conformità legislativa e normativa («Compliance»), Conformità dei Sistemi di Gestione («CSG»); Approvvigionamento («Procurement»), Tecnologia dell'informatica («IT»), Segreteria Generale e Logistica («Segreteria»), Gestione Automezzi («Automezzi»), Facility Management (Facility»), Servizi Assicurativi («Servizi Assicurativi»);
- «Contratti per garanzie finanziarie» sono contratti sottoscritti in data 08.01.2010 con la società Beni di Batasiolo e Fininc;
- «Sistemi certificati», trattasi delle seguenti certificazioni ottenute dalla società:
  1. UNI CEI EN ISO 50001 "*sistemi di gestione dell'energia*"

2. ISO 14064-1 "servizi di verifica e validazione per supportare la riduzione delle emissioni di gas serra"
  3. UNI EN ISO 22000 "sistemi di gestione per la sicurezza alimentare" (equiparabile di fatto ad una iso 9001 per il settore alimentare)
  4. INTERNATIONAL FOOD STANDARD da intendersi quale sistema di controllo unificato dei sistemi di qualità e sicurezza, applicato a tutti i livelli della produzione
  5. BRAND REPUTATION THROUGH COMPLIANCE (standard globale specifico per la sicurezza dei prodotti agroalimentari)
  6. EQUALITAS (standard in tema della Sostenibilità Ambientale, già affrontato grazie alle precedenti Certificazioni, l'azienda ha implementato procedure relative ad altri due pilastri: Sociale ed Economico)
- «Cicli operativi»: Il termine "ciclo" identifica un insieme di attività correlate tra loro secondo relazioni di sequenzialità e poste in essere per raggiungere un unico obiettivo. Tale modello, estremamente diffuso nella pratica e nella teoria della progettazione (accounting information system) e revisione (auditing) dei sistemi informativi secondo cicli operativi, nel quale le operazioni aziendali possono essere articolate in dettaglio:
    1. Ciclo passivo/acquisti (acquisti di beni e servizi): insiemi di operazioni finalizzate all'acquisizione di beni e servizi funzionali alla produzione economica;
    2. Ciclo attivo/produttivo (vendite di beni e servizi): finalizzate alla cessione sul mercato di sbocco dei beni e servizi che sono risultato dell'attività di produzione economica dell'impresa;
    3. Ciclo finanziario: insieme di operazioni poste in essere per assicurare un economico equilibrio tra impieghi e fonti di risorse finanziarie;
    4. Ciclo "amministrativo contabile": insieme delle operazioni inerenti le attività di rilevazione contabile e di computo e più in generale le attività amministrative riferite ai fatti economico finanziari della società;
    5. Ciclo "gestione del personale": insieme delle attività di selezione del personale, avanzamento di carriera, ed in genere della gestione amministrativa del personale dipendente;

6. Ciclo "area IT": insieme della attività che richiedono l'uso di apparati informatici ed elettronici.



**BATASIOLO**

**PARTE GENERALE**

## 1. PREMESSA

### 1.2 Il Decreto Legislativo n. 231/2001

*Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni*

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300», rappresenta l'attuazione degli impegni assunti dall'Italia a livello comunitario ed internazionale nell'ambito della lotta alla corruzione internazionale.

L'intervento legislativo di cui sopra introduce un regime di responsabilità amministrativa per le società, in deroga al principio *societas delinquere non potest*, in ipotesi in cui vengano commessi determinati reati, nell'interesse o a vantaggio – anche non esclusivo – della Società stessa, da parte di soggetti a diverso titolo legati all'ente.

La responsabilità ex D.Lgs. 231/01, seppur definita "amministrativa", è un *tertium genus* connotato da elementi tipici della responsabilità penale: l'eventuale ascrizione di responsabilità "231" all'ente consegue alla commissione di reati e l'ente in tale ipotesi è coinvolto, al pari della persona fisica cui è contestata la commissione del reato cd. presupposto, nell'ambito del processo penale. All'esito del processo penale l'ente può essere giudicato responsabile dal giudice penale, indipendentemente dalla condanna della persona fisica.

Il D.Lgs. 231/01, si anticipa, prevede per gli enti un sistema sanzionatorio organico che si compone di sanzioni pecuniarie e interdittive, cui si aggiungono la confisca e la pubblicazione della sentenza.

Schematicamente, la responsabilità cd. amministrativa da reato dell'ente è configurabile nei casi in cui:

- sia stato commesso un reato annoverato nel cd. catalogo dei reati presupposto;
- l'autore del reato sia un soggetto in posizione cosiddetta "apicale" ovvero un c.d. "sottoposto";
- tale reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio, anche non esclusivo, dell'ente;

– siano ravvisabili – in punto elemento soggettivo – profili di colpevolezza dell’ente.

–

In termini analitici:

I. Con riferimento al primo punto, il D.Lgs. 231/01 annovera agli artt. 24 e ss. l’elenco dei reati cd. presupposto, ossia dei reati la cui commissione è suscettibile di far insorgere responsabilità per l’ente. Il catalogo, negli anni ampliato da numerosi interventi legislativi, contiene un *numerus clausus* di fattispecie di reato ed è tuttora oggetto di costante aggiornamento da parte del legislatore.

II. Con riferimento all’autore del reato, all’ente può essere ascritta responsabilità ex D.Lgs. 231/01 allorché il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto cd. apicale ovvero da un soggetto cd. sottoposto.

In ossequio al disposto dell’art. 5 del Decreto sono “apicali” i soggetti 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 (...) – coloro – che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso”*<sup>1</sup>; di converso, con il termine “sottoposti” ci si riferisce ai soggetti che sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra<sup>2</sup>.

Si precisa inoltre che il D.Lgs. 231/01, prevedendo la responsabilità nel caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, ha posto l’attenzione sulla situazione di fatto e non sull’aspetto puramente formale, lasciando all’interprete, caso per caso, la verifica della necessaria autonomia decisionale che caratterizza un soggetto in posizione apicale.

III. Con riferimento al terzo punto, si segnala che, in accordo con il dettato della Relazione ministeriale al D.Lgs. 231/01, sussiste “*interesse*” dell’ente allorché la condotta sia stata tenuta – da soggetto apicale o sottoposto – con l’intento di favorire la Società, indipendentemente dall’effettivo conseguimento del beneficio atteso. Per valutare la sussistenza del requisito citato, si avrà riguardo alla sfera volitiva del soggetto agente

<sup>1</sup> Cfr. Art. 5 co. 1 lett. a) D.Lgs. 231/01

<sup>2</sup> Cfr. Art. 5 co. 1 lett. b) D.Lgs. 231/01

collocando temporalmente l'analisi, mediante una prognosi *ex ante*, al momento consumativo del fatto di reato.

Sussiste, poi, “vantaggio” per l'ente allorquando sia rinvenibile, *ex post*, un beneficio di qualsivoglia natura per la Società che tragga origine dalla commissione del fatto di reato. Il requisito del vantaggio, alternativo rispetto all'interesse, non richiede che l'azione o l'omissione sia stata sorretta dall'intento di apportare un beneficio all'ente, ma sussiste se all'esito dell'analisi *ex post* – a posteriori – sia riscontrabile il conseguimento del suddetto beneficio.

I criteri, come detto, sono alternativi ed è sufficiente ne ricorra uno solo affinché si possa ritenere integrato il requisito cd. “dell'interesse o vantaggio”.

La responsabilità dell'ente è suscettibile di essere esclusa allorquando tanto l'interesse quanto il vantaggio siano esclusivi del soggetto agente autore del reato; ogni qualvolta l'interesse o il vantaggio per la Società concorrano, ancorché in forma sussidiaria, con l'interesse o il vantaggio dell'agente può ritenersi integrato il requisito ivi trattato.

Con riferimento ai reati colposi – si pensi agli artt. 25 *septies* e 25 *undecies* D.Lgs. 231/01 i quali annoverano nell'ambito del catalogo dei reati presupposto, rispettivamente, i reati colposi di lesioni personali e omicidio commessi con violazione delle norme poste a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e i reati ambientali – il vantaggio che secondo la giurisprudenza può trarre l'ente non è già riferito all'evento in sé, quasi sempre dannoso per la Società, quanto al risparmio di spesa derivante dal mancato apprestamento delle cautele necessarie ovvero all'incremento di produttività derivante dall'accelerazione dell'attività produttiva ad esempio con elusione o mancata manutenzione dei presidi antinfortunistici o ambientali.

IV. Con riferimento al quarto punto, affinché sia addebitabile all'ente responsabilità amministrativa da reato ex D.Lgs. 231/01 devono infine ricorrere profili di colpevolezza dello stesso. Deve cioè potersi contestare all'ente la cd. colpa di organizzazione, intesa quale deficit organizzativo dovuto alla mancata predisposizione di un insieme di accorgimenti preventivi finalizzati ed idonei ad evitare la commissione dei reati presupposto.

Nel paragrafo seguente saranno analiticamente esaminati gli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01 i quali dettagliano i criteri di imputazione soggettiva cui far riferimento in sede di valutazione circa la sussistenza di profili di colpevolezza dell'ente, con particolare riferimento ai reati commessi dai soggetti apicali e dai soggetti sottoposti.

L'affermazione di responsabilità da reato dell'ente espone lo stesso all'applicazione del sistema sanzionatorio previsto agli artt. 9 e ss. del D.Lgs. 231/01. In particolare, sono previste:

- Sanzioni pecuniarie;
- Sanzioni interdittive;
- Confisca;
- Pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie si applicano sempre in caso di condanna dell'ente, sono comminate per quote, in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000. L'importo della singola quota varia da un minimo di 258 euro ad un massimo di 1.549 euro. Il giudice penale determina il numero delle quote tenendo in considerazione la gravità del fatto, il grado di responsabilità dell'ente e l'eventuale attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e prevenire la commissione di nuovi illeciti. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Le sanzioni interdittive si applicano ai reati per cui sono espressamente previste, hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e sono: l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi. Si applicano quando: l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti apicali ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e la commissione è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; ovvero in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione nella forma tentata dei reati presupposto.

Quando sussistano gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi siano fondati motivi e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede, il Pubblico Ministero può richiedere l'applicazione, quale misura cautelare, di una delle sanzioni interdittive di cui all'art. 9 comma 2.

La confisca ha ad oggetto il prezzo o il profitto del reato ed è sempre disposta dal giudice penale salvo per la parte che può essere restituita al terzo danneggiato. Quando non è possibile eseguire la confisca del prezzo o profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato. La pubblicazione della sentenza può essere disposta dal giudice penale quando nei confronti dell'ente venga applicata una sanzione interdittiva.

### 1.3 I reati presupposto

In un primo tempo il D.Lgs. 231/01 contemplava quali reati presupposto esclusivamente i reati contro la Pubblica Amministrazione (cfr. artt. 24 e 25 del Decreto).

Il novero dei reati è stato successivamente ampliato da numerosi interventi legislativi, che hanno introdotto nuove fattispecie rilevanti ai fini della responsabilità degli Enti.

Attualmente, a seguito dei predetti interventi normativi, i reati presupposto individuati dal Decreto 231 sono quelli elencati nel seguente prospetto:

D. Lgs. 231/01	TIPOLOGIA DI REATO ex. D. Lgs. 231/2001
<b>Art. 24</b>	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture
<b>Art. 24-bis</b>	Delitti informatici e trattamento illecito di dati
<b>Art. 24-ter</b>	Delitti di criminalità organizzata

<b>Art. 25</b>	Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio
<b>Art. 25-bis</b>	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
<b>Art. 25-bis.1</b>	Delitti contro l'industria e il commercio
<b>Art. 25-ter</b>	Reati societari
<b>Art. 25-quater</b>	Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali
<b>Art. 25-quater-1</b>	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
<b>Art. 25-quinquies</b>	Delitti contro la personalità individuale
<b>Art. 25-sexies</b>	Abusi di mercato
<b>Art. 25-septies</b>	Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
<b>Art. 25-octies</b>	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio
<b>Art. 25-octies.1</b>	Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dal contante
<b>Art. 25-novies</b>	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
<b>Art. 25-decies</b>	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci alla autorità giudiziaria
<b>Art. 25-undecies</b>	Reati ambientali
<b>Art. 25-duodecies</b>	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
<b>Art. 25-terdecies</b>	Razzismo e xenofobia
<b>Art. 25- quaterdecies</b>	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
<b>Art. 25- quinquiesdecies</b>	Reati tributari
<b>Art. 25- sexiesdecies</b>	Contrabbando
<b>Art. 25- septiesdecies</b>	Delitti contro il patrimonio culturale

<b>Art. 25-duodevices</b>	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
---------------------------	---

#### 1.4 L'adozione del «Modello di Organizzazione e di Gestione» quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

Come anticipato, al variare del soggetto che commette il reato cd. presupposto, varia ciò che l'ente è chiamato a provare per andare esente da responsabilità. Il "contenuto" dell'onere della prova è descritto, rispettivamente, per reati commessi da soggetti apicali all'art. 6 e per reati commessi da soggetti sottoposti all'art. 7.

In particolare l'art. 6 del D.Lgs 231/2001 recita:

*"1. Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), [cd. apicali] l'ente non risponde se prova, tra il resto, che:*

*a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;*

*b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;*

*c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;*

*d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).*

*2. In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:*

*a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;*

*b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;*

*c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;*

*d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;*

*e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.”*

Inoltre l'art. 6 co. 2 bis (per il quale, per maggiori approfondimenti si rimanda al paragrafo dedicato al “whistleblowing”) stabilisce:

*“2-bis. I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)”.*

Ai sensi dell'art. 7 del medesimo Decreto:

*“1. Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), [cd. sottoposti] l'ente é responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.*

*2. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.*

*3. Il modello deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.*

*4. L'efficace attuazione del modello richiede:*

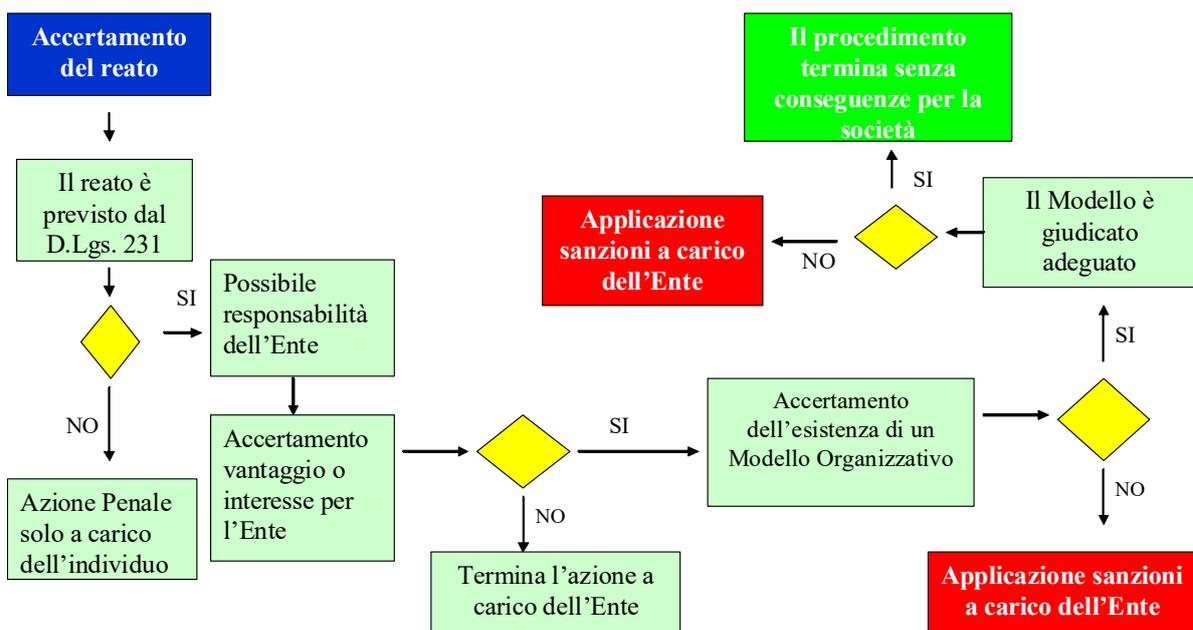
*a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;*

*b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.”*

In conformità al disposto normativo dei succitati articoli, dunque, il Modello deve consentire di:

- individuare le attività che possono condurre alla commissione dei reati contemplati dalla norma;
- prevedere protocolli specifici finalizzati a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- individuare un organismo a cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento onde così consentire il costante mantenimento delle caratteristiche di adeguatezza del Modello stesso;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Figura 1: Il Modello organizzativo e la responsabilità amministrativa dell'Ente.



L'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati, secondo quanto richiesto dalla norma, se l'organo dirigente ha, tra il resto:

- adottato 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'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento di detti compiti a tale Organo e, ovviamente, il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità.

L'efficace attuazione del Modello richiede, oltre all'istituzione di un sistema disciplinare, una sua verifica periodica da parte dell'organo a ciò deputato.

La predisposizione di tale strumento non costituisce un obbligo per l'ente, bensì una mera facoltà, che permette tuttavia, come per altro precisato meglio nel prosieguo, di beneficiare dell'esenzione da responsabilità e di altri benefici in termini di riduzione delle sanzioni.

L'adozione da parte dell'Ente di un Modello di Organizzazione è tanto più opportuna alla luce dell'introduzione nel D.Lgs. 231/2001 del reato di omicidio colposo o di lesioni gravi o gravissime con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies*) e della formalizzazione normativa dei requisiti del *“Modello organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, idoneo a prevenire i reati di cui agli articoli 589 e 590, comma 3, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro”*. (cfr. art. 2 co. 1 lett. dd) D.Lgs. 81/08) contenuta nell'art. 30 D.Lgs. 81/08, come meglio si vedrà in seguito.

## 1.5 Le «linee guida»

Le considerazioni di seguito esposte tengono conto

- delle «Linee guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001» a cura di Confindustria, con l'aggiornamento reso disponibile nel mese di giugno 2021;
- dei "Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231" a cura del Gruppo di Lavoro multidisciplinare sulla normativa relativa all'organismo di vigilanza: ODCEC, Confindustria, Associazione Bancaria Italiana, Consiglio Nazionale Forense;
- dei documenti di approfondimento e documenti operativi della Associazione dei Componenti degli Organi di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001.

## 1.6 L'«ambiente di controllo»

Il sistema di controllo interno, nella prassi internazionale, è definito come:

*«l'insieme dei processi attuati dal Consiglio di Amministrazione, dal management e dal personale di una organizzazione, finalizzato a fornire una ragionevole sicurezza sul conseguimento degli obiettivi rientranti nelle seguenti categorie:*

- efficacia ed efficienza delle attività operative;
- attendibilità delle informazioni contabili ed extracontabili, sia per i terzi, sia a fini interni;
- conformità alle leggi, ai regolamenti, alle norme e alle politiche interne».

Il sistema di controllo interno aziendale può essere analizzato distinguendo tra elementi:

- di «*struttura*», costituiti dal contesto in cui opera il sistema di controllo interno;
- di «*processo*», ovvero la «componente attuativa» del sistema di controllo interno, costituita dalle attività che devono essere svolte: l'identificazione e valutazione dei rischi, la definizione delle attività di controllo ed il monitoraggio.

L'ambiente di controllo:

- rappresenta il principale elemento di struttura poiché costituisce il contesto all'interno del quale il sistema di controllo viene progettato e successivamente monitorato;

- deriva dalle scelte compiute dall'alta direzione in merito alla definizione delle variabili organizzative, come la struttura organizzativa, il sistema informativo, i processi di controllo di gestione ed informativi.

La struttura organizzativa riguarda gli organi tra cui è suddiviso il lavoro, le funzioni a loro assegnate (direttive, esecutive, l'attribuzione di deleghe, le responsabilità), le relazioni tra i diversi organi (la definizione delle gerarchie, la fissazione dei diversi livelli in cui si compone verticalmente la struttura).

Accanto a tali variabili, vi sono poi le situazioni di contesto aziendale che costituiscono variabili «soft», come lo stile della direzione e la sensibilità al controllo diffusa all'interno dell'impresa.

## 2. Disposizioni generali

### 2.1. Adozione, attuazione, aggiornamento, diffusione

Il sistema organizzativo e gestionale di Batasiolo è mirato a garantire lo svolgimento delle attività aziendali nel rispetto della normativa vigente e delle previsioni del Codice Etico.

Nell'ottica della pianificazione e gestione delle attività aziendali tese all'efficienza, alla correttezza, alla trasparenza ed alla qualità, l'Impresa ha adottato ed attua le misure organizzative, di gestione e di controllo descritte nel presente documento, di seguito indicato come Modello, in conformità alle indicazioni contenute nel Codice Etico.

Per prevenire il rischio di commissione di reati dai quali possa derivare la responsabilità dell'Impresa ai sensi del D.Lgs. 231/2001, il Modello prevede:

- l'individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Impresa in relazione ai reati da prevenire;
- l'individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;

- l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Modello è sottoposto a verifica periodica e viene modificato nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni o si verifichino mutamenti dell'organizzazione o delle attività dell'Impresa, ovvero delle norme di riferimento. Si precisa sin d'ora che le integrazioni o le modifiche delle procedure di sistema richiamate nella Parte Speciale non comporteranno necessario aggiornamento del Modello ben potendo, per esigenze organizzative, le prime subire frequenti interventi modificativi che comunque dovranno essere oggetto di tempestiva comunicazione all'OdV.

È fatto obbligo a chiunque operi nell'Impresa o collabori con essa di attenersi alle pertinenti prescrizioni del Modello, ed in specie di osservare gli obblighi informativi dettati per consentire il controllo della conformità dell'operato alle prescrizioni stesse.

Copia del Modello, dei documenti ad esso allegati e dei suoi aggiornamenti è depositata presso la sede dell'Impresa nonché sulla rete intranet aziendale ed è a disposizione di chiunque abbia titolo a consultarla.

L'Impresa provvede a notificare a ciascun soggetto tenuto a rispettare il Modello le pertinenti prescrizioni riferite alla specifica attività o funzione.

## 2.2 Sistema di controllo

L'Organigramma dell'Impresa, con l'indicazione delle funzioni attribuite a ciascuna posizione, è stato preso a riferimento per il Modello e viene aggiornato in occasione di ogni sua variazione significativa.

Con riferimento alle aree, attività e processi sensibili individuati, il Modello descrive/richiama:

1) gli iter interni per l'assunzione e l'attuazione delle decisioni di gestione (incluso il normale svolgimento delle relative attività), con l'indicazione delle modalità relative e dei soggetti titolari delle funzioni, competenze e responsabilità;

2) le modalità di documentazione, e di conservazione, degli atti delle procedure, in modo da assicurare trasparenza e verificabilità delle stesse;

3) le modalità di controllo della conformità tra le procedure previste e la loro attuazione e documentazione.

Le procedure/mansioni/processi assicurano la separazione e l'indipendenza gerarchica tra chi elabora la decisione, chi la attua e chi è tenuto a svolgere i controlli.

Sono stabiliti limiti all'autonomia decisionale per l'impiego delle risorse finanziarie, mediante fissazione di puntuali soglie quantitative in coerenza con le competenze gestionali e le responsabilità organizzative affidate a singole persone.

Il superamento dei limiti quantitativi di cui al punto precedente può avere luogo nel rispetto delle procedure di autorizzazione e di rappresentanza stabilite, sempre assicurando separazione e indipendenza gerarchica tra coloro che autorizzano la spesa, coloro che la devono attuare e coloro ai quali sono affidati i controlli.

Nel caso in cui siano previste modalità di rappresentanza congiunta è assicurato il principio di indipendenza gerarchica tra coloro che sono titolari del potere di rappresentanza in forma congiunta.

Deroghe ai processi/procedure previsti nel Modello sono ammesse in caso di emergenza o di impossibilità temporanea di attuazione delle stesse sempre che conformi ai principi individuati nel Codice Etico. La deroga, con l'espressa indicazione della sua ragione, è immediatamente comunicata all'Organismo di Vigilanza.

I processi/procedure/mansioni sono aggiornati anche su proposta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

### 2.3 Obblighi di informazione

Il Modello prevede, per le attività relative ai processi sensibili espressamente individuate, specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso l'Organismo di vigilanza ha accesso a tutta la documentazione relativa ai processi sensibili.

È assicurata piena libertà a tutto il personale dell'Impresa (se presente) e comunque alle figure coinvolte per effetto del contratto *per i Servizi Amministrativi* (anche detto di *services*) di rivolgersi direttamente all'Organismo di Vigilanza, per segnalare violazioni del Modello o eventuali irregolarità.

Si rinvia agli appositi paragrafi contemplati dalla presente Parte Generale nonché nelle Parti Speciali in cui vengono delineati e specificati i flussi informativi nei confronti e da parte dell'Organismo di Vigilanza.

### **3. Il contesto aziendale, la struttura organizzativa e il sistema delle deleghe**

La società Batasiolo è specializzata nella produzione di vino nelle Langhe.

La Società nasce dall'acquisto, nel 1978 da parte della famiglia Dogliani, della storica cantina Kiola con i suoi sette "beni"-terreni, nei più pregiati territori di vinificazione del Nebbiolo da Barolo.

Batasiolo produce annualmente, con le attrezzature più avanzate e con le tecnologie più idonee, circa due milioni e mezzo di bottiglie, di cui 250-300 mila solo di Barolo docg.

Si rileva che socio unico della Batasiolo S.p.A. è la società Fininc S.p.A., pertanto la Batasiolo S.p.A. appartiene al Gruppo Fininc S.p.A.

Ciò precisato, nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto dell'ambiente operativo e quindi di controllo della Società, costituito dall'insieme degli iter operativi, giudicati idonei a fungere anche quali misure di prevenzione dei Reati e controllo sui Processi Sensibili.

Nell'indagare l'ambiente di controllo in Batasiolo è stato esaminato il ruolo dei seguenti elementi:

- la presenza del Codice Etico;
- la presenza dello Statuto Sociale;
- la presenza della politica della qualità, della sicurezza alimentare, della sostenibilità, dell'energia e dei gas serra;
- la presenza di procedure interne conformi agli standard:
  - UNI CEI EN ISO 50001 "*sistemi di gestione dell'energia*";
  - ISO 14064-1 "*servizi di verifica e validazione per supportare la riduzione delle emissioni di gas serra*";
  - UNI EN ISO 22000 "*sistemi di gestione per la sicurezza alimentare*" (equiparabile di fatto ad una iso 9001 per il settore alimentare);
  - INTERNATIONAL FOOD STANDARD da intendersi quale sistema di controllo unificato dei sistemi di qualità e sicurezza, applicato a tutti i livelli della produzione;

- BRAND REPUTATION THROUGH COMPLIANCE (standard globale specifico per la sicurezza dei prodotti agroalimentari);
  - EQUALITAS (standard in tema della Sostenibilità Ambientale, già affrontato grazie alle precedenti Certificazioni, l'azienda ha implementato procedure relative ad altri due pilastri: Sociale ed Economico).
- la presenza del Collegio Sindacale, investito della vigilanza sull'adeguato assetto organizzativo, amministrativo e contabile dalla società;
- l'affidamento dell'incarico alla Società di Revisione, investita del controllo della contabilità e del bilancio ai sensi dell'art. 16 D.Lgs. 39/2010;
- la presenza di:
- la Direzione Commerciale;
  - la Direzione Tecnica;
  - la Direzione Amministrativa<sup>3</sup>;
  - Responsabile Sistemi Qualità;
  - Procuratrice speciale con particolare riferimento alle operazioni bancarie;
  - Procuratore speciale con particolare riferimento agli acquisti e vendite attinenti all'esercizio aziendale oltre che compiere operazioni bancarie;
- la sussistenza del «Contratto per i Servizi Amministrativi» o «Contratto di Services» ovvero «contratto *intercompany* di services» contratto stipulato in data 13.02.20 con la società Fininc, con quest'ultima che eroga i servizi amministrativi con particolare riferimento a:
- Amministrazione, contabilità e bilancio ("Amministrazione"),
  - Tesoreria;
  - Controllo di Gestione ("Controlling");
  - Ufficio Risorse Umane ("HR") e Ufficio Paghe e Contributi ("Servizi Paghe");

---

<sup>3</sup> Tale direzione è affidata mediante contratto di services amministrativo alla società fininc. In particolare la direzione Amministrativa, stante il contratto di services sottoscritto comprende le attività proprie dell'area amministrativa contabile e bilancio, tesoreria, Controllo di Gestione, Ufficio Risorse Umane e paghe e contributi;

- Conformità legislativa e normativa (“Compliance”);
- Conformità dei Sistemi di Gestione (“CSG”);
- Approvvigionamento (“Procurement”);
- In relazione agli aspetti correlati alla tematica Ambiente e Sicurezza si rileva inoltre:
- la presenza del Datore di Lavoro e del responsabile ambientale nella figura dell’Amministratore Delegato;
- la presenza dell’RSPP;
- la presenza del Medico Competente;
- la presenza del RLS
- risulta inoltre presente il responsabile referente per le tematiche inerenti la protezione dei dati personali soggetto nominato gestore del canale interno per le segnalazioni ex D.Lgs. 24/2023.
- Inoltre, con riferimento all’analisi della struttura organizzativa, sono emersi elementi che rafforzano l’ambiente di controllo quali:
  - la disponibilità dell’organigramma aziendale aggiornato;
  - la fissazione di un sistema delle deleghe chiaro ed articolato che mette in evidenza le responsabilità, i poteri autorizzativi e di firma;
  - il conferimento di procure speciali come indicate in precedenza;
  - la disponibilità di documenti (es. procedure proprie di sistemi di gestione adottati) che guidano e vincolano i diversi soggetti nello svolgimento dei processi aziendali;
  - le disposizioni di origine interna che derivano da provvedimenti dell’Amministratore Delegato;
  - i provvedimenti dell’Amministratore Delegato che hanno natura di disposizioni che impegnano l’azienda verso parti terze.
- In relazione ai presidi posti in essere dalla società FININC si rimanda al § 3.5 “La società che esercita l’attività di direzione e coordinamento.

### 3.1 Il controllo di gestione/controllo interno

Il sistema di controllo interno, nella prassi internazionale, è definito come:

*«l'insieme dei processi attuati dal Consiglio di Amministrazione, dal management e dal personale di una organizzazione, finalizzato a fornire una ragionevole sicurezza sul conseguimento degli obiettivi rientranti nelle seguenti categorie:*

- *efficacia ed efficienza delle attività operative;*
- *attendibilità delle informazioni contabili ed extracontabili, sia per i terzi, sia a fini interni;*
- *conformità alle leggi, ai regolamenti, alle norme e alle politiche interne».*

La Società non ha adottato un organico ed autonomo sistema di controllo di gestione, ma sono comunque presenti dei controlli in ambito gestionale. A tali verifiche si aggiungono i controlli in ambito gestionale espletati dallo stesso Consiglio, dal Collegio Sindacale e dalla Società di revisione.

Peraltro si rappresenta come siano esperiti ulteriori controlli:

- da FININC S.p.A. con particolare riferimento al processo amministrativo per effetto del contratto di services amministrativo, che prevede altresì le attività proprie dell'area "controlling" e "compliance" nonché dell'area "Conformità dei Sistemi di Gestione";
- da parte del Responsabile Sistemi Qualità.

### 3.2 Il sistema informativo/sistema informatico

La Società utilizzerà un sistema informativo dimensionato per le proprie esigenze operative e supportato da una rete informatica commisurata alle caratteristiche specifiche della stessa. La società ha nominato un proprio Amministratore di sistema IT.

### 3.3 La Società di Revisione (Revisione Legale)

La revisione legale dei conti ai sensi dell'art. 16 D.Lgs. 39/2010 è affidata alla Società di Revisione, cui compete l'obbligo di segnalare al Collegio Sindacale eventuali criticità o

anomalie. La Società di revisione dura in carica tre esercizi e termina il mandato contestualmente all'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della propria carica.

### 3.4 Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale è composto da tre sindaci effettivi e due supplenti, dura in carica tre esercizi e termina il mandato contestualmente all'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della loro carica.

### 3.5 La società che esercita l'attività di direzione e coordinamento

La società FININC esercita l'attività di direzione e coordinamento per Batasiolo S.p.A. In particolare si rappresenta come per effetto del contratto di *services* amministrativo da Batasiolo con la società Fininc S.p.A., quest'ultima fornisca a Batasiolo i servizi relativi ai cicli:

- attivo, attraverso il presidio posto in essere dai servizi offerti dalle aree: amministrazione, ufficio legale, ufficio comunicazione, compliance, segreteria;
- produttivo, attraverso il presidio posto in essere dai servizi offerti dalle aree: Compliance e Conformità dei Sistemi di Gestione;
- passivo: attraverso il presidio posto in essere dai servizi offerti dalle aree: *Procurement*, Amministrazione;
- finanziario attraverso il presidio posto in essere dai servizi offerti dalle aree: Tesoreria, Finanza Strutturata, *Mergers & Acquisition*;
- amministrativo contabile attraverso il presidio posto in essere dai servizi offerti dalle aree: Amministrazione, *Controlling*, Ufficio Legale;
- gestione delle risorse umane, attraverso il presidio posto in essere dai servizi offerti dalle aree: HR, Ufficio Paghe e Contributi;
- area IT, attraverso il presidio posto in essere dai servizi offerti dall'area Tecnologia dell'informatica.

Al riguardo si segnala come la società FININC risulti certificata:

- UNI EN ISO 14001:2015 in tema ambientale;
- UNI EN ISO 9001:2015 in tema di qualità;

- UNI EN ISO 45001:2018 in tema di sicurezza;
- UNI ISO 37001:2016 in tema di prevenzione della corruzione;
- Certificazione Etica SA8000:2014.

Inoltre la società Fininc ha:

- adottato apposito Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001;

- nominato:

- l'Organismo di Vigilanza;
- l'Amministratore di Sistema;
- la funzione di conformità 37001 (anticorruzione)<sup>4</sup>.

Si riscontra così la presenza di un ulteriore presidio per le aree a rischio ex D.Lgs. 231/2001 da parte di tali organi di controllo. Si anticipa sin d'ora che potranno essere richiesti anche appositi flussi informativi con tali aree di controllo per monitorare i rischi reato presupposto individuati nel presente Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001.

In sintesi, per effetto del contratto di *services* i servizi forniti dalla società FININC includono nella sostanza:

- Amministrazione, contabilità e bilancio;
- Tesoreria;
- Finanza strutturata;
- Controllo di gestione;
- Ufficio legale;
- Ufficio comunicazione;
- Conformità dei sistemi di gestione (inclusa conformità normativa *privacy*);
- Approvvigionamento;
- Segreteria generale e logistica.

---

<sup>4</sup> La funzione di conformità 37001 esperisce le proprie verifiche anche nelle attività di Fininc per il contratto di *services* con Batasiolo. Pertanto tale funzione di conformità 37001 di FININC rappresenta un elemento a supporto della mitigazione dei rischi ex D.Lgs. 231/2001 per Batasiolo SpA.

## 4. L'adozione del modello in Batasiolo S.p.A.

### 4.1 L'approccio metodologico utilizzato

Nel definire il proprio “*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo*” la Società ha adottato un approccio metodologico tale da recepire nel Modello stesso le regole di gestione e controllo già in essere in azienda.

Le fasi di costruzione/implementazione del Modello sono state caratterizzate metodologicamente dal seguente processo operativo:

- preliminare analisi del sistema di governance, del sistema organizzativo e del business aziendale;
- analisi e definizione del sistema dei rischi aziendali tramite l'individuazione delle potenziali aree a prevalente probabilità di eventi rischiosi;
- valutazione del sistema di controllo adottato dall'azienda, con evidenza dunque dei possibili scostamenti tra gli standard di controllo teorici e il reale sistema adottato;
- definizione, in relazione al sistema aziendale, delle soglie di rischio accettabile;
- definizione delle azioni correttive da implementare affinché il rischio che il reato venga concretamente realizzato sia contenuto entro le soglie di accettabilità ovvero, laddove possibile, completamente eliminato;
- predisposizione e condivisione con la struttura aziendale di protocolli esimenti, ovvero del sistema delle regole aziendali, di gestione e controllo, atte a prevenire e, dove possibile, eliminare il rischio che taluni reati vengano compiuti;
- implementazione del sistema di controllo definito nel Modello;
- istituzionalizzazione di un Organismo di Vigilanza come definito dal Decreto.

L'adozione del “*Modello di Organizzazione e Gestione*” risponde alla convinzione della Società che ogni strumento utile al fine di stimolare e garantire condizioni di correttezza e trasparenza nella gestione delle attività aziendali sia meritevole di attenzione, sia per il rafforzamento dell'immagine e della reputazione della Società, sia per la piena tutela degli interessi degli *stakeholders* aziendali.

Tale modello costituisce inoltre un rilevante strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano per conto della Società e con la stessa affinché, nell'espletamento dei loro incarichi, siano indotti a comportamenti responsabili e corretti.

Come dettagliatamente esposto nel prosieguo, la Società ha inoltre predisposto e adottato un Codice Etico per indirizzare verso comportamenti etici tutti coloro che operano per suo conto e nel suo interesse, al fine di assicurare maggiori condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

Con questo documento la Società intende implementare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo rispondente ai dettami del Decreto Legislativo 231/2001.

Considerato che l'adozione del presente Modello costituisce un atto di organizzazione di competenza dell'«organo dirigente», ai sensi dell'art. 6 co. 1 lett. a) del D.Lgs. 231/2001, anche la competenza in merito alle eventuali successive modifiche e/o integrazioni del Modello stesso, di carattere sostanziale, è di prerogativa dell'Organo Amministrativo della Società.

In particolare, occorrerà provvedere a modificare ed integrare il Modello al verificarsi di circostanze quali, a livello esemplificativo e non esaustivo: interventi legislativi che inseriscano nel D.Lgs. 231/2001 nuove fattispecie di reato di interesse per l'Azienda e che rendano necessario effettuare un nuovo "*risk assessment*", significative modifiche dell'assetto societario o il coinvolgimento della società in un procedimento ex D.Lgs. 231/2001 o, in ogni caso, in presenza di qualunque fatto o circostanza che evidenzii la necessità di adeguare il Modello o talune sue parti ai fattori di rischio emersi nella prassi operativa della Società. Come anticipato, le integrazioni o le modifiche delle procedure di sistema richiamate nella Parte Speciale del Modello non comporteranno necessario aggiornamento dello stesso ben potendo, per esigenze organizzative, le prime subire frequenti interventi modificativi. In ogni caso le modifiche delle procedure di sistema saranno da comunicare all'OdV.

L'Organo Amministrativo delibera in merito alle modifiche sostanziali proposte anche dall'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza potrà infatti proporre all'Organo

Amministrativo eventuali modifiche o integrazioni del Modello di cui dovesse ravvisare l'opportunità in conseguenza dello svolgimento delle sue funzioni.

Tutte le proposte di modifica/integrazione del Modello devono poi essere comunicate all'OdV.

## 4.2 Funzione del Modello

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure e regole, comprendenti attività di controllo (preventive ed ex post), volto a ridurre in maniera significativa il rischio di commissione dei reati presupposto contemplati nel Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione dei «processi sensibili» costituiti dalle attività maggiormente a «rischio di reato» e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello si propone le finalità di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, una piena consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute in tale documento, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo;
- rendere i suddetti soggetti consapevoli che tali comportamenti illeciti potrebbero comportare sanzioni amministrative anche nei confronti dell'azienda;
- sottolineare come i comportamenti illeciti siano fortemente condannati e contrari agli interessi della Società, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio, poiché sono comportamenti contrari ai principi etico-sociali della Società oltre che alle disposizioni di legge;
- consentire alla Società, grazie ad un monitoraggio costante dei processi sensibili e quindi dei rischi di commissione di reato, di reagire tempestivamente al fine di prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

L'adozione del Codice Etico e l'adozione del presente Modello sottolineano la ferma volontà della Società di non tollerare, disincentivare e sanzionare tutti i comportamenti contrari alla legge ed ai regolamenti.

La Società ha ritenuto di procedere alla redazione del Modello, nella convinzione che tale sistema rappresenti anche uno strumento di miglioramento della *corporate governance* societaria, oltre che una garanzia per gli *stakeholders* circa il rispetto del controllo dei processi aziendali, al fine di prevenire i reati.

### 4.3 Destinatari del Modello

Sono destinatari del presente Modello tutti coloro che esercitano, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, ed i soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di costoro, quali i dipendenti, nonché i collaboratori esterni, consulenti, agenti, procuratori, mandatari e, in genere, tutti i terzi che agiscono per conto della Società nell'ambito delle attività/processi ritenuti a rischio di commissione di uno dei reati previsti dal Decreto e contemplati dal presente Modello (Cfr. Parti Speciali).

È fatto obbligo a chiunque operi nell'Ente o collabori con esso di attenersi alle pertinenti prescrizioni del Modello ed in specie di osservare gli obblighi informativi dettati per consentire il controllo della conformità dell'operato alle prescrizioni stesse.

L'Ente provvede a comunicare a ciascun soggetto tenuto a rispettare il Modello le pertinenti prescrizioni riferite alla specifica attività o funzione.

### 4.4 La struttura del Modello

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società è composto da:

- il Codice Etico;
- una "Parte Generale" che illustra il modello di *governance* della società, i contenuti del Decreto, la funzione del Modello di Organizzazione e di Gestione, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, il sistema disciplinare e, in generale, i principi, le logiche e la struttura del Modello stesso;
- apposite "Parti speciali" in cui vengono esaminate le specifiche tipologie di Reato ed individuate le aree/attività a rischio unitamente alle misure di prevenzione in relazione ai Reati previsti dal Decreto.

## 5. Il Codice Etico

Il Codice Etico costituisce parte integrante del presente Modello.

La principale finalità del Codice è quella di assicurare la massima trasparenza delle attività svolte da Batasiolo S.p.A., disciplinandone le condotte rilevanti sotto il profilo etico. In tale ottica, il Codice individua i principi ed i valori cui Batasiolo si ispira nel perseguire il proprio oggetto sociale, al fine di consentirne il corretto funzionamento e garantirne la reputazione e l'affidabilità.

Batasiolo intende perseguire le proprie finalità nel rispetto di tutte le leggi vigenti nell'ambito territoriale in cui opera e nel rispetto dei principi di onestà, rettitudine, lealtà, buona fede, correttezza, trasparenza ed affidabilità.

Si tratta di principi e valori imprescindibili per Batasiolo che, pertanto, si impegna ad uniformarsi ad essi e a pretendere che ad essi si uniformino i suoi dipendenti, consulenti, fornitori e quanti altri intrattengano rapporti con la Società.

## 6. Le caratteristiche del Modello

Gli elementi che devono caratterizzare il Modello, affinché sia suscettibile di fungere quale esimente della responsabilità amministrativa, sono l'effettività e l'adequatezza.

L'effettività del Modello organizzativo (di seguito anche MOG) si realizza con la corretta adozione ed applicazione dello stesso anche attraverso l'attività dell'Organismo di Vigilanza che opera nelle azioni di verifica e monitoraggio e, quindi, valuta la coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito.

L'adequatezza del Modello organizzativo dipende dalla sua idoneità in concreto nel prevenire la commissione dei reati contemplati nel Decreto. Tale adeguatezza è garantita dalla esistenza dei meccanismi di controllo preventivo e correttivo.

Principi cardine cui si è ispirata l'Azienda per la creazione del Modello, oltre a quanto precedentemente indicato, sono:

- l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza (analizzato di seguito), in stretto contatto con il vertice aziendale, del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del

Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali nelle aree di attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 valutate nel Modello stesso;

- la messa a disposizione dell'OdV di risorse adeguate, affinché sia supportato nei compiti affidatigli per raggiungere i risultati ragionevolmente ottenibili;
- l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post);
- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle disposizioni contenute nel Modello 231/2001;
- la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'OdV ed il suo diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

Ai fini di garantire effettività ed adeguatezza al proprio Modello, la Società si è dotata di appositi iter interni che devono essere messi in atto per la prevenzione di un rischio "231".

Tali iter interni sono ispirati ai seguenti principi:

- ogni operazione, transazione o azione che interviene in un'area sensibile deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua;
- in linea di principio nessuno deve poter gestire in piena autonomia un intero processo ricadente in un'area sensibile, ovvero deve essere rispettato il principio della separazione delle funzioni;
- i poteri autorizzativi devono essere assegnati coerentemente con le responsabilità attribuite;
- il sistema di controllo deve documentare l'effettuazione dei controlli stessi.

Al fine di dar evidenza di tali aspetti nel MOG, nelle Parti Speciali si è predisposto un apposito paragrafo "*Sistema di Controllo*" nel quale sono individuati i controlli presenti in Società (siano essi procedure o protocolli o prassi aziendale) atti a mitigare il rischio reato.

## **7. Sistema disciplinare**

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio, nel caso di violazione delle

prescrizioni contenute nel Modello di Organizzazione e Gestione, nel Codice Etico, nelle procedure aziendali interne, è condizione essenziale per assicurare la corretta attuazione ed efficacia del Modello stesso.

L'articolo 6 comma 2, lettera e) del "Decreto" prevede che il modello di organizzazione e gestione debba *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"*.

Ai sensi del comma 2 *bis* del medesimo art. 6 i modelli organizzativi prevedono:

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

L'applicazione delle sanzioni disciplinari può intervenire a prescindere dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello impone regole di condotta in linea con la politica aziendale adottata da Batasiolo S.p.A.

L'accertamento di eventuali responsabilità in ordine ad irregolarità e/o violazioni dei comportamenti, delle condotte e della disciplina previste dal Modello e/o dal Codice Etico, delle procedure, e l'irrogazione delle sanzioni conseguenti devono avvenire nel rispetto dei principi di tipicità delle violazioni e delle sanzioni, della normativa vigente e della normativa sulla *privacy*, garantendo la dignità dei soggetti coinvolti.

La violazione delle disposizioni contenute o richiamate dal Modello rappresenta inadempimento agli obblighi di diligenza e di fedeltà nei confronti della Società, per quanto concerne i dipendenti, nonché ai doveri di esecuzione in buona fede per quanto concerne i soggetti terzi con cui la Società abbia rapporti contrattuali e i membri degli organi sociali.

Il Sistema disciplinare della Società è adottato in conformità alle vigenti previsioni di legge e della contrattazione nazionale e territoriale di settore.

## 7.1 Funzione del sistema disciplinare

Le linee guida di Confindustria precisano che: *"un punto qualificante nella costruzione del modello è costituito dalla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice etico, nonché delle procedure previste dal modello. Infatti, per valersi dell'efficacia esimente del modello, l'ente deve assicurarsi che questo sia adottato, ma*

*anche efficacemente attuato. L'efficace attuazione esige, tra l'altro, l'adozione di un "sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello", tanto nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 6, comma 2, lett. e), quanto verso i soggetti sottoposti all'altrui direzione (art. 7, comma 4, lett. b)."*

*Al contempo ai sensi del comma 2 bis del medesimo art. 6 i modelli organizzativi prevedono: "ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)".*

Conseguentemente la definizione di un adeguato sistema sanzionatorio costituisce, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'Ente.

La definizione di un sistema di sanzioni, commisurate alla violazione e con funzione di deterrenza, applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. Resta inteso che l'esercizio del potere disciplinare deve sempre conformarsi ai principi di:

- proporzione, commisurando la sanzione irrogata all'entità dell'atto contestato;
- contraddittorio, assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato: formulata la contestazione dell'addebito, tempestiva e specifica, occorre dargli la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari, di competenza dell'Organo Amministrativo, prescinde dall'esito della conclusione del procedimento penale avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

La violazione delle regole di comportamento e delle misure previste dal Modello da parte di un lavoratore dipendente e/o dei dirigenti costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare dovrà essere, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività, immediatezza e di equità.

## 7.2 Misure nei confronti dei dipendenti in posizione non dirigenziale

L'irrogazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del Modello è decisa dal vertice aziendale, sentito il parere dell'OdV, che avrà direttamente accertato l'infrazione o al quale saranno pervenute le comunicazioni di accertamento delle infrazioni.

La violazione da parte dei dipendenti delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al vigente CCNL, nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità e precisamente:

- richiamo verbale;
- rimprovero scritto;
- multa, non superiore a quanto previsto dal vigente CCNL;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione di ammontare non superiore a quanto previsto dal vigente CCNL;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Il rispetto delle prescrizioni del presente Modello rientra quindi nel generale obbligo del lavoratore di attenersi alle disposizioni aziendali e di agire in conformità agli interessi aziendali.

I comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente Modello sono i seguenti:

- violazioni ai principi etici della Società;
- violazione, da parte del dipendente, di procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio la non osservanza delle procedure prescritte, l'omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, violazioni alle regole per

l'effettuazione delle segnalazioni whistleblowing, etc.) o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai «processi sensibili», di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;

- violazione del presente Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai «processi sensibili», di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso che espongano la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati presupposto;
- adozione, nell'espletamento di attività connesse ai «processi sensibili», di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tali da determinare la concreta applicazione a carico della società di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001;
- mancata osservanza, da parte del dipendente, degli «obblighi dei lavoratori» previsti dall'art. 20 del D.Lgs. n. 81/2008.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate, nella logica dell'equilibrio tra comportamento e conseguenza disciplinare, in relazione:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, intesa come il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta a seguito della condotta censurata;
- alle altre particolari circostanze in cui si è manifestato il comportamento in violazione del presente Modello.

### 7.3 Misure nei confronti dei dirigenti

La violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o l'adozione, nell'espletamento delle attività nell'ambito dei «processi sensibili», di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, o del Codice Etico e la commissione di reati previsti dal D.Lgs 231/2001, tenuto conto anche della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, determineranno l'applicazione delle misure idonee in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della categoria applicato.

#### 7.4 Misure nei confronti degli Amministratori, Sindaci

Alla notizia di violazioni del Modello di Organizzazione e di Gestione da parte dell'Organo Amministrativo, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente il Consiglio di Amministrazione per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

Alla notizia di violazioni del Modello di Organizzazione e di Gestione da parte di uno o più dei membri degli organi di controllo, l'Organismo di Vigilanza comunica all'Organo Amministrativo la notizia della violazione commessa. L'Organo Amministrativo convoca con urgenza l'Assemblea dei soci per disporre l'eventuale revoca ai sensi dell'art. 2400, 2° comma c.c..

Qualora uno dei componenti del Collegio Sindacale sia nominato membro dell'OdV, qualora la violazione riguardasse tale componente, saranno gli altri componenti dell'OdV che si attiveranno secondo quanto infra descritto.

#### 7.5 Misure nei confronti dei soggetti esterni

I comportamenti in violazione del Codice Etico da parte dei Soggetti Terzi aventi rapporti contrattuali con la Società (partners commerciali e finanziari, consulenti, collaboratori, società di revisione, etc.), per quanto attiene le regole agli stessi applicabili, sono sanzionati secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. La Società potrà inoltre agire per ottenere il risarcimento dei danni patiti.

## 8. Whistleblowing

### 8.1. Normativa in tema di Whistleblowing

In data 29.12.17 è entrata in vigore la Legge 30.11.17 n. 179 (pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 291 del 14.12.17) recante "*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 ha modificato l'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001 in tema di tutela del dipendente che segnala illeciti nonché l'art. 6 del D.Lgs. 231/01 nel quale sono stati inseriti, dopo il comma 2, i commi 2 bis, 2 ter e 2 quater.

La disciplina ha recentemente subito una significativa modifica ad opera del D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 (cd. Decreto Whistleblowing) recante “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”. Tra il resto il cd. decreto Whistleblowing ha modificato l’art. 6 del D.Lgs. 231/01 abrogando i commi 2 ter e 2 quater e modificando il comma 2 bis. In particolare l’art. 6 Decreto, così come modificato, prevede:

*2-bis. I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e).*

Il D.Lgs. 24/2023 ha rinnovato significativamente la disciplina del *whistleblowing*, tanto nel settore privato quanto nel settore pubblico, apportando diverse modifiche al citato istituto, finalizzato ad incentivare le segnalazioni di condotte illecite da parte dei cd. *whistleblowers*. Come specificato dalle Linee Guida in materia di Whistleblowing predisposte da ANAC, il rinnovato istituto è finalizzato a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere o di comunicare informazioni nonché la libertà e il pluralismo dei media. Dall’altro, è strumento per contrastare (e prevenire) la corruzione, la cattiva amministrazione e la prevenzione di violazioni di legge nel settore pubblico e privato.

Resta ferma la necessità, affinché siano ammesse le segnalazioni ed operi il regime di protezione previsto dal Decreto, che il segnalante abbia fondato motivo di credere che le informazioni sulle violazioni siano veritiere.

Restano altresì ferme le responsabilità penali del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione nonché le responsabilità civili in caso di informazioni false riportate intenzionalmente. Nell’ipotesi di segnalazioni dal contenuto intenzionalmente falso non opererà il regime di protezione previsto dal Decreto.

## 8.2. Finalità

Il presente paragrafo ha la finalità di enunciare le regole e le modalità di applicazione delle disposizioni predisposte per tutelare i soggetti che effettuino una segnalazione di illeciti o di violazione del Modello ai sensi dell'art. 6 co. 2 *bis* del D.Lgs. 231/01.

In particolare si forniscono indicazioni concernenti:

- a) i soggetti segnalanti;
- b) il soggetto cui è rivolta la segnalazione e il canale di comunicazione dedicato;
- c) l'oggetto della segnalazione;
- d) il contenuto della segnalazione;
- g) le tutele nei confronti del *whistleblower*;
- h) le sanzioni.

## 8.3. I soggetti segnalanti

I principali soggetti segnalanti, cd. *whistleblowers*, ai sensi dell'art. 3 co. 3 del D.Lgs. 24/2023 sono i:

- lavoratori subordinati<sup>5</sup>;
- lavoratori autonomi e titolari di un rapporto di collaborazione che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società<sup>6</sup>;
- liberi professionisti e consulenti;
- volontari e tirocinanti;
- azionisti;

---

<sup>5</sup> Nella categoria sono compresi i rapporti di lavoro disciplinati ai sensi del D.Lgs. 81/2015, a titolo di esempio rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, tempo determinato, somministrazione, apprendistato etc. e i cd. lavoratori che svolgono prestazioni occasionali ex art. 54 *bis* del D.L. 50/2017.

<sup>6</sup> Nella categoria sono compresi i lavoratori autonomi indicati al capo I della L. 81/2017 es. con rapporti di lavoro autonomi disciplinati da contratti d'opera. Sono altresì compresi i titolari di rapporti di collaborazione ex art. 409 c.p.c. es. i rapporti di agenzia e di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione, nonché compresi i titolari di rapporti di collaborazione di cui all'art. 2 del D.Lgs. 81/2015 cd. collaborazioni organizzate dalla committente.

- soggetti con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza<sup>7</sup>.

Detti soggetti, cd. segnalanti, sono i principali destinatari delle misure di protezione previste dal D.Lgs. 24/2023. Si segnala, per completezza, che ai sensi dell'art. 3 co. 5 del citato decreto legislativo sono estese le misure di protezione ai cd. "facilitatori"<sup>8</sup>, alle persone del medesimo contesto lavorativo legate al soggetto segnalante da stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, ai colleghi di lavoro del segnalante che con lo stesso abbiano rapporto abituale e corrente, agli enti di proprietà del segnalante.

Come specificato dalle Linee Guida di ANAC la tutela si applica non solo se la segnalazione, la denuncia o la divulgazione pubblica avvenga in costanza del rapporto di lavoro o di altro tipo di rapporto giuridico, ma anche durante il periodo di prova e anteriormente (ad esempio, nella fase precontrattuale) o successivamente alla costituzione del rapporto giuridico.

#### 8.4. Soggetto cui è rivolta la segnalazione e canale dedicato di segnalazione

La Società, in ottemperanza al disposto del D.Lgs. 24/2023, ha attivato un proprio canale interno di segnalazione. Il canale istituito garantisce la riservatezza sull'identità del soggetto segnalante e/o delle persone coinvolte e/o delle persone comunque menzionate, garantisce la riservatezza sul contenuto della comunicazione e garantisce la riservatezza sulla documentazione relativa alla segnalazione.

La gestione del canale di segnalazione è affidata al p.i. Mauro Roveretto, soggetto responsabile referente per le tematiche inerenti la protezione dei dati personali in Fininc, e formato in materia di *whistleblowing*.

---

<sup>7</sup> Anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

<sup>8</sup> Ai sensi dell'art. 2 co. 1 lett. h) per "*facilitatore*" si intende "persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata".

La segnalazione può essere effettuata (in conformità a quanto previsto dall'art. 4 co. 3 del D.Lgs. 24/2023) con le seguenti modalità:

- Mediante utilizzo della piattaforma attivata per la ricezione delle segnalazioni, il cui link è reperibile sul sito aziendale. La piattaforma garantisce la crittografia dei dati. L'accesso alla piattaforma è riservato esclusivamente al soggetto interno alla Società incaricato della gestione del canale (cfr. sopra) ed espressamente autorizzato all'accesso stesso.

In tal caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal soggetto incaricato della gestione del canale che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge.

- Mediante comunicazione orale di natura telefonica o mediante incontro con il soggetto incaricato della gestione del canale, in presenza, previa richiesta di fissazione dello stesso<sup>9</sup>.

Anche in questa seconda ipotesi l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal soggetto che riceve le segnalazioni, che ne garantirà la riservatezza.

Allorquando la segnalazione abbia ad oggetto violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione adottato ex D.Lgs. 231/01 e/o violazioni inerenti i reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. 231/01, il contenuto della segnalazione sarà condiviso dal soggetto incaricato della gestione del canale con l'Organismo di Vigilanza (OdV).

La segnalazione interna presentata per errore a un soggetto diverso da quello incaricato sarà trasmessa, entro sette giorni dal ricevimento, al soggetto competente dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Il canale di segnalazione interno viene efficacemente gestito dal soggetto incaricato dalla Società e consente di svolgere l'attività di riscontro, di verifica e di analisi della stessa. In particolare, il destinatario e gestore del canale, anche per il tramite della piattaforma:

---

<sup>9</sup> È a disposizione la piattaforma succitata anche per la richiesta del recapito telefonico mediante il quale si ritenga di effettuare la segnalazione e per la richiesta di fissazione di incontro in presenza con il gestore del canale interno.

- fornisce al segnalante un avviso di ricevimento entro 7 giorni dalla presentazione della segnalazione;
- mantiene l'interlocuzione con il soggetto segnalante;
- fornisce riscontro, ossia la comunicazione di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione, alla persona segnalante entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento;
- dà diligente seguito<sup>10</sup> alla segnalazione valutando la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazione esterne. Le suddette informazioni verranno esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono uno dei rapporti giuridici cui si estende la tutela sul *whistleblowing*. Sul punto si dà sin d'ora atto che Batasiolo S.p.A. pubblicherà sul proprio sito internet una informativa con le indicazioni essenziali per effettuare le segnalazioni;
- si coordina con l'OdV qualora la segnalazione riguardi violazioni del Modello e/o i rischi reato presupposto ex D.Lgs. 231/01<sup>11</sup>.

Il gestore del canale, ausiliato dalle funzioni aziendali competenti, verifica la fondatezza della segnalazione attraverso qualsiasi attività che ritenga opportuna, compresa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

## 8.5. Oggetto della segnalazione

---

<sup>10</sup> Ai sensi dell'art. 2 co. 1 lett. n) per "seguito" si intende: L'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

<sup>11</sup> In particolare per evitare sovrapposizioni è importante che laddove l'OdV ritenga una segnalazione di propria competenza comunichi tempestivamente al gestore del canale l'avvio della fase istruttoria coordinandosi con lo stesso per quanto di comune competenza.

In termini generali oggetto della segnalazione sono le informazioni sulle violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

In particolare, ai sensi dell'art. 2 co. 1 lett. a) con il termine "violazioni" deve intendersi:

- Violazioni delle disposizioni normative nazionali, ossia gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili;
- I reati presupposto per l'applicazione del D.Lgs. 231/01, nonché la violazione del Modello Organizzativo adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/01;
- Violazioni della normativa europea:
  - o Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al D.Lgs. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
  - o Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE;
  - o Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE);
  - o Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti.

Con riferimento alla realtà di Batasiolo S.p.A. si rappresenta come le informazioni sulle violazioni suscettibili di essere trasmesse a mezzo canale interno di segnalazione siano inerenti:

- le violazioni del Modello Organizzativo adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/01;
- i reati presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. 231/01.

Con la conseguenza che devono intendersi ammesse le segnalazioni, intese nella accezione ampia di cui sopra, inerenti le violazioni citate.

Si rappresenta come, in conformità a quanto disciplinato dalle Linee Guida ANAC adottate ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 24/2023, le informazioni possano riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il *whistleblower*, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Possono essere oggetto di segnalazione, anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni. Si pensi, ad esempio, all'occultamento o alla distruzione di prove circa la commissione della violazione.

Sono invece espressamente escluse dal novero delle possibili segnalazioni, ai sensi dell'art. 1 co. 2 D.Lgs. 24/2023:

- Le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- Le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto;
- Le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Sono altresì escluse, e pertanto da ritenersi non suscettibili di segnalazione:

- Le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili, le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni che siano state acquisite solo sulla base di indiscrezioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio)<sup>12</sup>.
- Le irregolarità nella gestione o nell'organizzazione dell'attività<sup>13</sup>.

## 8.6. Contenuto della segnalazione

Il contenuto della segnalazione deve essere preciso, il più possibile circostanziato e chiaro. Il *whistleblower* deve fornire tutti gli elementi utili che consentano di svolgere le necessarie verifiche a riscontro della fondatezza del contenuto della segnalazione.

In particolare, è necessario che il segnalante fornisca indicazioni chiare circa:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Come specificato dalle Linee Guida di ANAC è utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Le segnalazioni dalle quali non è possibile individuare l'identità del segnalante sono considerate "anonime".

Le segnalazioni anonime saranno prese in considerazione, discrezionalmente, dal gestore del canale nel caso in cui il contenuto sia caratterizzato da un elevato grado di precisione. Sarà in ogni caso onere del gestore del canale registrare le segnalazioni cd. anonime e

<sup>12</sup> Cfr. Considerando 43 della Direttiva 1937/2019, espressamente richiamato dalle Linee Guida ANAC.

<sup>13</sup> Sul punto cfr. Linee Guida ANAC.

conservarne il contenuto anche al fine di garantire il regime di tutela e protezione previsto dal decreto al segnalante la cui identità sia disvelata in una fase successiva.

## 8.7. Le tutele nei confronti del *Whistleblower*

Condizione essenziale affinché possa operare il regime di protezione previsto dal D.Lgs. 24/2023 è che sussistano le seguenti circostanze:

- la persona segnalante sia annoverata tra i soggetti elencati all'art. 3 del D.Lgs. 24/2023;
- le informazioni sulle violazioni segnalate rientrino nell'ambito oggettivo descritto nei paragrafi precedenti;
- il soggetto segnalante, al momento della segnalazione, avesse fondato motivo di ritenere veritiere le informazioni;
- la segnalazione sia stata effettuata nel rispetto dei principi summenzionati.

Si rammenta che è in ogni caso impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del *whistleblower* nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria. Sono altresì fonte di responsabilità, anche disciplinare, condotte caratterizzate da abusi della disciplina prevista dal D.Lgs. 24/2023.

### 8.7.1. Obbligo di riservatezza

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi direttamente o indirettamente tale identità non possono essere rivelate senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dar seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32 par. 4 del Reg. UE 2016/679 e dell'art. 2 *quaterdecies* del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D.Lgs. 196/2003. L'identità del segnalante e le informazioni oggetto della segnalazione saranno conservate e protette nel rispetto della disciplina di cui al Reg. UE 2016/679 e del D.Lgs 196/2003, nonché dell'art. 14 del D.Lgs. 24/2023.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

Le Linee Guida ANAC dalla previsione dell'obbligo di riservatezza hanno individuato i seguenti corollari:

- sottrazione della segnalazione e della documentazione ad essa allegata al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. della l. n. 241/1990;
- il rispetto dell'obbligo di riservatezza impone che gli enti coinvolti nella gestione delle segnalazioni garantiscano tale riservatezza durante tutte le fasi del procedimento di segnalazione, ivi compreso l'eventuale trasferimento delle segnalazioni ad altre autorità competenti;
- previsione di adeguate procedure per il trattamento delle segnalazioni anche mediante sistemi di gestione informatizzata delle stesse, che consentano di tutelare e mantenere riservata l'identità del segnalante, il contenuto della segnalazione e la relativa documentazione, anche con il ricorso a strumenti di crittografia;
- garanzia della riservatezza anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso modalità diverse da quelle istituite dai soggetti del settore pubblico e privato e dalla stessa ANAC in conformità al decreto o perviene a personale diverso da quello autorizzato e competente al trattamento della stessa, a cui la segnalazione va trasmessa senza ritardo.

### 8.7.2. Divieto di ritorsione

Il D.Lgs. 24/2023 prevede tassativamente il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Per “ritorsione” deve intendersi qualsiasi comportamento, atto od omissione – anche solo tentato o minacciato – posto in essere in ragione della segnalazione e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

A titolo di esempio, costituiscono ritorsione le seguenti fattispecie:

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- retrocessione di grado o mancata promozione;
- mutamento di funzioni, di luogo, di orario lavorativo o riduzione di stipendio;
- sospensione della formazione o restrizione all'accesso;
- note di merito negative o referenze negative;
- adozione di misure disciplinari o di altre sanzioni;
- coercizione, intimidazione, molestie, discriminazione o trattamento sfavorevole;
- mancata conversione o rinnovo di un contratto a termine a fronte di legittima aspettativa;
- danni reputazionali alla persona, anche per il tramite di *social network*;
- conclusione anticipata o annullamento di contratti di fornitura di beni o servizi;
- annullamento di licenze o permessi;
- richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

È data facoltà ai soggetti segnalanti di comunicare all'ANAC eventuali ritorsioni che ritengano di avere subito. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro (INL), per i provvedimenti di propria competenza. In tal caso è necessario che il segnalante fornisca ad ANAC elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata e la lamentata ritorsione.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione, sono nulli. I segnalanti che siano stati licenziati a causa della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrati nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

## 8.8. Le sanzioni

La violazione delle regole di attivazione/gestione del canale, delle misure di tutela della segretezza dell'identità del segnalante, nonché l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino essere infondate costituiscono violazioni del presente Modello e saranno pertanto sanzionate, ai sensi del "sistema disciplinare" e con le sanzioni dallo stesso previste, in particolare in base alla gravità della condotta, al grado di intenzionalità della medesima e alle potenziali conseguenze per la Società o per i terzi.

In particolare, può essere sottoposto a procedimento disciplinare:

- chiunque commetta ritorsioni;
- chiunque ostacoli o tenti di ostacolare la segnalazione;
- chiunque violi l'obbligo di tutela della segretezza dell'identità del segnalante;
- il soggetto che sia obbligato all'istituzione del canale di segnalazione che non lo istituisca o che non adotti adeguata procedura per la gestione dello stesso;
- il soggetto destinatario che svolga attività di analisi e verifica delle segnalazioni ricevute;
- chiunque effetti con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino essere infondate.

## 9 Organismo di Vigilanza

È costituito un organismo interno, denominato Organismo di Vigilanza (OdV), cui è affidato il compito di vigilare con continuità sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di provvedere al suo aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza può essere monocratico o plurisoggettivo e può essere composto sia da soggetti esterni sia da soggetti interni all'impresa. I componenti dell'OdV sono necessariamente in possesso dei seguenti requisiti:

- **Autonomia e indipendenza:** all'OdV deve essere garantita piena libertà di azione nell'esercizio della discrezionalità tecnica relativa all'espletamento delle funzioni proprie, in modo tale che sia assicurata l'assenza di qualsivoglia forma di condizionamento e/o interferenza da parte dell'Organo dirigente di Batasiolo.
- **Professionalità:** i componenti sono individuati tra soggetti che abbiano una

professionalità adeguata rispetto ai rischi aziendali evidenziati e una adeguata conoscenza del D.Lgs. 231/01 e del suo funzionamento.

- Continuità d'azione: detto requisito, inerente la funzionalità dell'Organismo stesso, impone che i componenti dell'OdV pianifichino l'attività in modo tale da consentire una tempestiva individuazione di eventuali criticità. Il suddetto requisito pertanto si estrinseca, a titolo di esempio, nella previsione di una adeguata calendarizzazione dell'attività e dei controlli, nella verbalizzazione delle riunioni e nel mantenimento a regime dei flussi informativi.
- Onorabilità: i componenti devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità, i quali trovano luogo principalmente nell'assenza di cause di ineleggibilità.

La struttura organizzativa dell'OdV (in sintesi quante risorse umane e finanziarie sono da destinare ai controlli specifici) deve essere direttamente correlata alla complessità strutturale dell'impresa (dimensioni, caratteristiche organizzative, dislocazione sul territorio, ecc.); la composizione dell'organismo di vigilanza va infatti valutata a seconda dei risultati dell'analisi dei rischi, dalla quale dovranno emergere quante e quali aree, processi, funzioni devono essere assoggettate a controllo.

In considerazione delle specifiche dimensioni di Batasiolo e alla sua struttura organizzativa, si ritiene opportuno che il medesimo sia formato da n. 3 membri, con la possibilità di nomina di un Segretario dell'Organismo.

I componenti dell'Organismo durano in carica per tre esercizi con scadenza alla data dell'assemblea che approva il bilancio, con possibilità di rinnovo.

Costituiscono cause di ineleggibilità e di revoca:

- versare nelle condizioni di cui all'art. 2382 c.c. o essere stati condannati ad una pena che importi l'interdizione anche temporanea dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- essere stati condannati, anche con sentenza non definitiva o ex art. 444 c.p.p. [patteggiamento], per aver commesso uno o più reati presupposto dolosi previsti dal D.Lgs. 231/01 ovvero ad una pena detentiva superiore nel massimo ad anni

due per un delitto non colposo;

- essere in relazione di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del CdA di Batasiolo;
- essere portatori di conflitti di interesse, anche potenziali, con Batasiolo, tali da pregiudicare la propria indipendenza;
- essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956 n. 1423 o della legge 31 maggio 1965 n. 575, salvi gli effetti della riabilitazione.

I membri dell'OdV devono attestare l'assenza delle succitate cause di incompatibilità e/o decadenza.

In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato l'organo dirigente potrà disporre la sospensione del componente dell'Organismo e la nomina di un sostituto ad interim.

La revoca degli specifici poteri propri dell'Organismo di vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera dell'organo dirigente, sentito il parere del Collegio Sindacale. All'Organismo, che risponde della propria attività direttamente all'organo dirigente dell'Impresa, sono riconosciuti autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'esercizio delle sue funzioni e non possono essere attribuiti compiti operativi o poteri decisionali, neppure di tipo impeditivo, relativi allo svolgimento delle attività dell'Impresa.

L'Organismo vigila costantemente sull'effettiva attuazione del Modello ed a tal fine:

- 1) svolge attività ispettiva con modalità predeterminate e approvate dall'organo dirigente;
- 2) ha accesso a tutti i documenti riguardanti il Modello;
- 3) può chiedere informazioni a chiunque operi per conto dell'Impresa nell'ambito delle aree a rischio individuate e dei processi sensibili, anche senza preventiva autorizzazione dell'organo dirigente;
- 4) riceve le informazioni specificamente indicate come obbligatorie dal Modello;
- 5) propone l'attivazione delle procedure sanzionatorie previste dal presente Modello;
- 6) sottopone il Modello a verifica periodica e ne cura l'aggiornamento, proponendo all'organo dirigente le opportune modifiche;

- 7) esprime parere in merito alla adeguatezza ed idoneità delle modifiche del Modello elaborate d'iniziativa dell'organo dirigente, prima della loro adozione.

All'esito di ogni attività ispettiva l'organismo redige verbale analitico il cui contenuto è riportato in apposito libro e comunicato all'organo dirigente.

L'Organismo di Vigilanza redige con periodicità annuale una relazione scritta dell'attività svolta, inviata all'organo dirigente e riportata in apposito libro.

Al fine dello svolgimento della sua attività l'OdV può avvalersi di consulenti esterni, limitatamente al compimento di operazioni tecniche, e quindi verrà deliberato da parte del Consiglio di Amministrazione un budget annuale di spesa.

### 9.1. Le funzioni e i poteri dell'organismo interno di vigilanza

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte degli amministratori, dei dirigenti e dei dipendenti, dei consulenti, dei partner e delle Società del Gruppo;
- sull'efficacia e adeguatezza del Modello, in relazione alla struttura aziendale, atto a salvaguardare la Società dalla commissione dei Reati;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, qualora si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione al mutamento della norma e delle condizioni aziendali.

A tal fine, all'OdV sono altresì affidati i compiti di:

- verificare le procedure di controllo previste dal Modello considerando che, in ogni caso, una responsabilità primaria del controllo rimane in capo al management che opera nell'ambito dei processi sensibili;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale al fine di aggiornare la mappatura dei «processi sensibili», in particolare in caso di attivazione di nuove attività di business e quindi di nuovi processi aziendali;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da Batasiolo, soprattutto nell'ambito dei «processi sensibili»;

- coordinarsi con il management aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, ferma restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare (si rinvia all'apposito capitolo);
- predisporre ed aggiornare con continuità, in collaborazione con la funzione preposta, lo spazio nell'Intranet/rete locale /LAN della Società contenente tutte le informazioni relative al D.Lgs. 231/2001 ed al Modello;
- dare impulso alle iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine del funzionamento del Modello, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse o tenute a disposizione dell'OdV;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività aziendali in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal management sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre Batasiolo S.p.A. al rischio di commissione di uno dei Reati presupposto;
- verificare costantemente l'adeguatezza del Modello alle prescrizioni normative e, in collaborazione con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni), valutare l'adeguatezza e le esigenze di aggiornamento del Modello;
- condurre le eventuali indagini interne volte ad accertare presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello.
- Etica di comportamento dell'OdV: durante la propria attività l'OdV dovrà mantenere la massima discrezione e riservatezza, avendo come unici referenti gli organi sociali.

L'OdV svolge un'attività di vigilanza continua sull'efficacia del Modello, inoltre periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello alla prevenzione dei Reati, eventualmente coadiuvandosi con soggetti terzi.

La verifica consiste in un'attività di audit o di verifica, con l'utilizzo di procedure ritenute opportune, dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi da Batasiolo in relazione ai processi sensibili e alla conformità degli stessi a quanto prescritto dal presente Modello.

Con riferimento alle segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, alle azioni intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati, sugli eventi considerati rischiosi verrà predisposto un report annuale, come ribadito in precedenza, indirizzato al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

## 9.2 Il reporting agli organi societari

L'OdV, come accennato in precedenza, riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

L'OdV ha due linee di reporting:

- la prima, su base continuativa (anche in forma orale), nei confronti del Presidente e dell'Amministratore delegato;
- la seconda, almeno ogni anno, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Conseguentemente l'OdV presenta annualmente al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale il rapporto consuntivo sull'attività esercitata nell'anno trascorso, con le proprie osservazioni.

Il reporting (ossia la relazione annuale) ha ad oggetto l'attività svolta dall'ufficio dell'OdV e le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a BATASIOLO, sia in termini di efficacia del Modello.

L'OdV propone al Consiglio di Amministrazione, sulla base delle criticità riscontrate, le azioni correttive ritenute adeguate al fine di migliorare l'efficacia del Modello.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e il libro dei verbali deve essere custodito presso la sede sociale.

Il Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione, il Presidente del CdA e l'Amministratore Delegato hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

### 9.3 Il reporting verso l'OdV

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte degli amministratori, dei dirigenti (ove presenti) e dei dipendenti, dei consulenti, dei partner e della controllante FININC S.p.A. in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Batasiolo S.p.A. ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Di seguito sono esposte alcune prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati previsti dal Decreto Legislativo in oggetto o comunque a condotte non in linea con le regole di comportamento di cui al presente Modello;
- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto nel presente Modello.

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

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati tutelati dal D.Lgs. 231/2001;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001;
- i 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 di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001;

- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti comprendenti le relative motivazioni;
- le risultanze delle attività di controllo poste in essere dalle funzioni aziendali, per dare attuazione al Modello Organizzativo, dalle quali emergano criticità;
- le anomalie o atipicità riscontrate dalle stesse funzioni;
- le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/2001;
- i prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare, o trattativa privata;
- le notizie relative a mutamenti organizzativi (organigrammi) e societari (ivi incluse le operazioni sul capitale sociale, operazioni straordinarie e/o emissioni di strumenti finanziari);
- le integrazioni o le modifiche delle procedure di sistema richiamate nella Parte Speciale del Modello;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri; le significative o atipiche operazioni interessate al rischio;
- i mutamenti nelle situazioni di rischio o potenzialmente a rischio (es. costituzione di “fondi a disposizione di organi aziendali”, ecc.);
- il mancato rispetto dei principi di comportamento come individuati nel § Sistemi di Controllo presente in ciascuna Parte Speciale;
- le eventuali comunicazioni della Società di Revisione riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni.
- In aggiunta occorre precisare che nel Modello gli ulteriori flussi informativi verso l’OdV risulteranno indicati in ciascuna Parte Speciale nel paragrafo “obblighi informativi”.

#### 9.4 La raccolta e conservazione delle informazioni

Le informazioni, segnalazioni, report previsti nel presente Modello vengono conservati dall’OdV in un apposito data base riservato (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni.

L'accesso al *database* è consentito esclusivamente ai membri del Collegio Sindacale, al Presidente e all'Amministratore Delegato.

## 9.5 Informativa al personale

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di Batasiolo garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei «processi sensibili».

La società, in stretta cooperazione con l'OdV, si adopera affinché siano effettuate:

### La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione stessa.

### La formazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'aver o meno funzioni di rappresentanza della società.

In particolare, Batasiolo ha previsto livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione ove si assumesse del personale ed in particolare:

a. Personale Direttivo e con funzioni di rappresentanza:

- seminario iniziale;
- seminario di aggiornamento quando reputato necessario;
- occasionali e-mail di aggiornamento mediante utilizzo di intranet;
- informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti;
- informativa al personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza;

b. altro personale dipendente e collaboratori:

- informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti;
- occasionali e-mail di aggiornamento mediante utilizzo di intranet;
- informativa al personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza.

## 9.6 L'informativa a Collaboratori esterni, Partner e alla società controllante

I consulenti, i partner e la società FININC, che esercita l'attività di direzione e coordinamento, devono essere informati del contenuto del Modello e dell'esigenza di Batasiolo che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.Lgs. 231/2001.