

***PRINCIPI DEL
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI
DEL DECRETO LEGISLATIVO
8 GIUGNO 2001, N. 231***

Bauli S.p.A.

INDICE

<i>Introduzione</i>	pag. 3
1. Quadro normativo	pag. 3
2. Modello di organizzazione, gestione e controllo	pag. 6
3. Organismo di Vigilanza	pag. 8
4. Codice Etico	pag. 12
5. Sistema disciplinare	pag. 13
6. Formazione e comunicazione	pag. 16
7. Obblighi dei Soggetti Terzi ai sensi del D.Lgs. 231/2001	pag. 17

INTRODUZIONE

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (il "**D. Lgs. n. 231/01**"), stabilisce un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile, nella sostanza, alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche (lo/gli "**Ente/Enti**"), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha realizzato materialmente il singolo reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto.

Gli Enti, peraltro, possono adottare modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei reati.

Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 gennaio 2012, Bauli S.p.A., con sede legale a Sede in Castel D'Azzano (VR), Via Verdi, 31 (**Bauli** o la "**Società**") ha adottato il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D. Lgs. n. 231/01 (il "**Modello**"). Il Modello è stato, nel tempo, aggiornato con delibere del Consiglio di Amministrazione, l'ultima delle quali in data 27 settembre 2017.

Il presente documento, denominato "**Principi del Modello**", è stato predisposto ed elaborato allo scopo di illustrare i principi generali del D. Lgs. n. 231/01 e di descrivere sinteticamente il contenuto del Modello.

1. QUADRO NORMATIVO

1.1 Fattispecie di reato

Le fattispecie di reato rilevanti in base al D. Lgs. n. 231/01 e tali da configurare la responsabilità amministrativa dell'Ente sono espressamente elencate dal Legislatore e comprendono:

- i) reati commessi in danno della Pubblica Amministrazione,
- ii) delitti informatici e trattamento illecito di dati, introdotti dall'art. 7 della Legge n. 48/2008, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 24-bis,
- iii) delitti di criminalità organizzata, introdotti dall'art. 2, comma 29 della Legge n. 94/2009, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 24-ter, come modificati dalla Legge n. 69/2015;
- iv) reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dall'art. 6 della Legge n. 406/2001, come modificati dalla Legge n. 99/2009, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-bis,
- v) delitti contro l'industria ed il commercio, introdotti dalla Legge n. 99/2009, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-bis.1,
- vi) reati in materia societaria, introdotti dall'art. 3 del D. Lgs. n. 61/2002, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-ter per come modificati dalla Legge 69/15,

- vii) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti dall'art. 3 della Legge n. 7/2003, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-*quater*,
- viii) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti dall'art. 8 della Legge n. 7/2006, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-*quater*.1,
- ix) delitti contro la personalità individuale, introdotti dall'art. 5 della Legge n. 228/2003, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-*quinquies*,
- x) reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato, previsti dalla parte V, titolo I-bis, capo II, del testo unico di cui al D.Lgs. 58/1998, introdotti dall'art. 9 della Legge n. 62/2005, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-*sexies*,
- xi) reati previsti e puniti dagli artt. 589 e 590 c.p., inerenti, rispettivamente, all'omicidio colposo ed alle lesioni colpose gravi o gravissime, qualora siano stati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, così come introdotti dall'art. 9 della Legge n. 123/2007, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-*septies*,
- xii) reati previsti e puniti dagli artt. 648, 648 *bis*, 648 *ter* e 648 *ter*.1 c.p. inerenti, rispettivamente, la ricettazione, il riciclaggio, l'impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e l'autoriciclaggio così come introdotti dall'art. 63 del D. Lgs. n. 231/2007, e dalla Legge 186/2014 che hanno, rispettivamente, inserito nel D. Lgs. n. 231/01 e modificato l'art. 25-*octies*,
- xiii) delitti in materia di violazione del diritto d'autore previsti dalla Legge 22 aprile 1941 n. 633, introdotti dalla Legge n. 99/2009, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01, l'art. 25-*novies*,
- xiv) reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto dalla Legge n. 116/2009 di ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-*decies*,
- xv) reati ambientali previsti e puniti dal D.Lgs. 121/2011 che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*undecies* e per come modificati dalla Legge 68/2015,
- xvi) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, introdotto dalla Legge 109/2012 che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-*duodecies*,

reati aventi carattere transnazionale¹, previsti e puniti dagli artt. 416, 416 bis, 377 bis e 378 c.p., dall'art. 74 del D.P.R. 309/1990 e dall'art. 12 del D.Lgs. 286/1998,

¹ Sono considerati transnazionali i reati caratterizzati, oltre dal coinvolgimento di un gruppo criminale organizzato, dalla presenza di un elemento di internazionalità, che si realizza quando: (i) il reato sia commesso in più di uno Stato, (ii) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua

introdotti dalla Legge 146/2006. L'art. 26 del D. Lgs. n. 231/01 in tema di delitti tentati prevede esplicitamente che: *"(1) Le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel presente capo del decreto. (2) L'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento"*.

1.2 Autori del reato

In base al D. Lgs. n. 231/01, la responsabilità della Società sorge laddove le fattispecie di reato sopra analizzate siano commesse dai seguenti soggetti:

- i) persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale) o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo (i **"Soggetti Apicali"**);
- ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (i **"Soggetti Sottoposti"**).

Ai sensi dell'art. 5, comma secondo del D. Lgs. n. 231/01, l'Ente non è considerato responsabile se le persone sopra indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.3 Reati commessi all'estero

Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, gli Enti aventi nel territorio dello Stato italiano la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Inoltre, la giurisprudenza italiana ha statuito che gli Enti stranieri che agiscono, in qualsiasi modo (tramite sedi secondarie, agenti, rappresentanti, ecc.) nel territorio italiano sono soggetti al D.Lgs. n. 231/01.

1.4 I presupposti della responsabilità

Affinché sussista la responsabilità dell'Ente è necessario che concorrano i seguenti presupposti:

- i) sia stato commesso uno dei reati espressamente previsti dal D. Lgs. n. 231/01;
- ii) vi sia una responsabilità penale di almeno una persona inserita nell'organizzazione dell'Ente (Soggetto Apicale o Soggetto Sottoposto);
- iii) vi sia un "interesse" o un "vantaggio" per l'Ente;
- iv) l'Ente non abbia adottato ed applicato un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

1.5 Sanzioni

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato, (iii) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato, (iv) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

- (a) Sanzione amministrativa pecuniaria;
- (b) Sanzioni interdittive;
- (c) Confisca;
- (d) Pubblicazione della sentenza.

1.6 Condotte esimenti la responsabilità

Gli articoli 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/01 prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente.

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'articolo 6 del D. Lgs. n. 231/01 prevede l'esonero qualora l'Ente dimostri che:

- i) 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"*;
- ii) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di proporre l'aggiornamento è stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- iii) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i modelli;
- iv) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'articolo 7 del D. Lgs. n. 231/01 prevede l'esonero della responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il D. Lgs. n. 231/01 prevede che tale modello risponda all'esigenza di:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

2. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1 Motivazioni per l'adozione del Modello

Per Bauli costituiscono fattori importantissimi la trasparenza e la correttezza della gestione aziendale. Strumento fondamentale per la prevenzione dei reati da parte di Amministratori, Dipendenti, Collaboratori esterni (ovvero agenti, consulenti, partner commerciali, lavoratori interinali etc.) è un sistema di controllo interno.

Per questo motivo, Bauli ha ritenuto opportuno adottare il Modello e ha istituito l'Organismo di Vigilanza con il compito di verificare il funzionamento, l'efficacia, l'osservanza e di curarne l'aggiornamento. Bauli, infatti, condanna la commissione di

reati nella conduzione delle attività aziendali e intende prevenirla attraverso un monitoraggio costante delle attività a rischio.

L'adozione del Modello rappresenta quindi, innanzi tutto, la volontà di migliorare il sistema di governance di Bauli, al di là dei benefici previsti dal D. Lgs. n. 231/01.

Si evidenzia che, nella costruzione del Modello, si è tenuto conto delle Linee guida elaborate da Confindustria sia nella costruzione sia nella scelta di adozione di specifiche procedure per prevenire i singoli reati.

2.2 Struttura del Modello

Il Modello è costituito da:

- Parte generale, dedicata a componenti essenziali del D. Lgs n. 231/01 e al Codice Etico;
- Parti speciali, dettano specifiche procedure per la prevenzione dei reati astrattamente realizzabili in Bauli e rispetto alle quali la Società ha inteso tutelarsi. Per ogni Parte Speciale sono state individuate, nell'allegato "Mappatura delle aree a rischio e delle modalità commissive" le attività a rischio reato, le Direzioni/Aree all'interno delle quali le attività a rischio reato potrebbero realizzarsi, le modalità commissive.

L'articolazione del Modello è finalizzata a garantire una più efficace e snella attività di aggiornamento: la Parte generale contiene la formulazione di principi generali di diritto da ritenersi sostanzialmente invariabili; le Parti speciali, stante il particolare contenuto, saranno suscettibili di costanti aggiornamenti.

2.3 Reati in danno della Pubblica Amministrazione

I reati previsti dal D. Lgs. n. 231/01 in danno della Pubblica Amministrazione presuppongono l'instaurazione di rapporti con pubblici ufficiali e/o incaricati di pubblico servizio appartenenti alla Pubblica Amministrazione e/o ai soggetti ad essa assimilati facenti parte dello Stato italiano, dell'Unione Europea e degli Stati esteri.

La Società ha provveduto a svolgere un'analisi finalizzata all'individuazione delle attività a rischio reato, al fine di individuare al meglio i presidi necessari per l'eventuale miglioramento del sistema di controllo attualmente esistente.

2.4 Reati societari

Le norme penali contenute rispettivamente negli articoli 2621, 2622, 2625, 2626, 2627, 2628, 2629, 2629-bis, 2632, 2633, 2635, 2636, 2637 e 2638 c.c. trovano espresso accoglimento nell'articolo 25-ter del D. Lgs. n. 231/01.

La Società ha provveduto a svolgere un'analisi finalizzata all'individuazione delle attività a rischio reato, al fine di individuare al meglio i presidi necessari per l'eventuale miglioramento del sistema di controllo attualmente esistente.

2.5 Reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro

L'art. 9 della Legge n. 123/2007 ha introdotto nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-*septies* che estende la responsabilità amministrativa degli Enti ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime di cui, rispettivamente, agli artt. 589 e 590, comma terzo, c.p., commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Pertanto, alla luce delle norme in materia di igiene e salute sul lavoro e degli obblighi cui sia la Società, in qualità Datore di Lavoro, sia i dipendenti della stessa sono soggetti ai sensi del D. Lgs. 81/2008, è stato ritenuto opportuno procedere ad un ulteriore esame dell'organizzazione aziendale e del sistema di gestione della sicurezza sul lavoro adottato, anche avvalendosi dei professionisti interni che di tale sistema fanno parte, individuando le attività considerate più specificamente sensibili in relazione a tale tipologia di reati.

2.6 Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio

L'art. 25-*octies* del D. Lgs. n. 231/01 ha esteso la responsabilità amministrativa degli Enti ai reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio, di cui, rispettivamente, agli artt. 648, 648-bis, 648-ter e 648-ter.1 c.p.

La Società ha provveduto a svolgere un'analisi finalizzata all'individuazione delle attività a rischio reato, al fine di individuare al meglio i presidi necessari per l'eventuale miglioramento del sistema di controllo attualmente esistente.

2.7 Delitti contro l'industria e il commercio

L'art. 25-*bis.1* del D. Lgs. n. 231/01 ha esteso la responsabilità amministrativa degli Enti ai delitti contro l'industria e il commercio, quali la frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.), la vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.), l'illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 *bis* c.p.), vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.).

La Società ha provveduto a svolgere un'analisi finalizzata all'individuazione delle attività a rischio reato, al fine di individuare al meglio i presidi necessari per l'eventuale miglioramento del sistema di controllo attualmente esistente.

2.8 Delitti informatici e trattamento illecito dati

L'art. 24-*bis* del D. Lgs. n. 231/01 ha esteso la responsabilità amministrativa degli Enti ai reati informatici.

La Società ha provveduto a svolgere un'analisi finalizzata all'individuazione delle attività a rischio reato, al fine di individuare al meglio i presidi necessari per l'eventuale miglioramento del sistema di controllo attualmente esistente.

2.9 Corruzione tra privati e Istigazione alla corruzione tra privati

La legge 6 novembre 2012, n. 190 ha introdotto il reato di corruzione tra privati, previsto dall'art. 2635 del Codice Civile.

Successivamente, il D.Lgs. 15 marzo 2017, n. 38 ne ha modificato la struttura ed ha ulteriormente inserito nel catalogo dei reati presupposto la "*istigazione alla corruzione tra privati*" (art. 2635-bis, c.c.).

La Società ha provveduto a svolgere un'analisi finalizzata all'individuazione delle attività a rischio reato, al fine di individuare al meglio i presidi necessari per l'eventuale miglioramento del sistema di controllo attualmente esistente.

2.10 Impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare e intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro

L'art. 25-*duodecies* del D. Lgs. n. 231/01 ha esteso la responsabilità amministrativa degli Enti al reato di impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare.

Inoltre, la Legge 29 ottobre 2016, n. 199 ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 il reato di "*Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*" (art. 603-bis, c.p.).

La Società ha provveduto a svolgere un'analisi finalizzata all'individuazione delle attività a rischio reato, al fine di individuare al meglio i presidi necessari per l'eventuale miglioramento del sistema di controllo attualmente esistente.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Identificazione

L'Organismo di Vigilanza (nel seguito, per brevità, anche l'"**OdV**") è l'organo che, costituito dalla Società all'interno della propria struttura, è fornito dell'autorità e dei poteri necessari per vigilare in assoluta autonomia sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché per curarne il relativo aggiornamento, proponendo le eventuali modifiche al Consiglio di Amministrazione della Società.

L'OdV della Società è composto da soggetti che sono stati ritenuti maggiormente in possesso delle caratteristiche professionali per svolgere tale ruolo di controllo interno alla Società.

Bauli ha optato per la nomina di un organo formato da tre componenti: i primi due scelti all'esterno della società tra professionisti di comprovata esperienza in materia di D. Lgs 231/2001 e legale dotati dei requisiti d'indipendenza e professionalità; il terzo è il Responsabile Internal auditing della Società.

In tal modo s'intendono garantire i requisiti dell'OdV previsti dalla legge.

L'OdV ha adottato il proprio Regolamento, disciplinante la nomina, la composizione, la durata in carica, il funzionamento, i compiti, i poteri e le responsabilità dell'OdV.

3.2 Nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

Nell'esercizio delle proprie funzioni, i componenti dell'OdV devono garantire il rispetto dei seguenti requisiti:

- a) autonomia e indipendenza. I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali e presuppongono che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo;

- b) professionalità. L'OdV possiede, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere, nonché un bagaglio di strumenti e tecniche per poter efficacemente svolgere la propria attività. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;
- c) continuità d'azione. L'OdV svolge, in modo continuativo, le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; è una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza; cura l'attuazione del Modello, assicurandone il costante aggiornamento; non svolge mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede.

Il Consiglio di Amministrazione è libero di revocare l'incarico conferito ai membri dell'OdV in qualsiasi momento, purché sussista una giusta causa di revoca.

Costituisce giusta causa di revoca:

- l'interruzione del rapporto di lavoro laddove il componente sia anche dipendente;
- la sottoposizione del componente a procedure d'interdizione, inabilitazione o fallimento, l'imputazione in procedimenti penali con contestazione di reati che prevedano una pena che importi l'interdizione dai pubblici uffici o l'incapacità a esercitare uffici direttivi;
- l'accertamento dell'insussistenza dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità d'azione;
- il grave inadempimento ai doveri imposti dalla legge o dal Modello.

Ciascun membro ha facoltà di comunicare al Consiglio di amministrazione la volontà di rinunciare all'incarico, tramite comunicazione contenente le ragioni della rinuncia all'incarico.

In caso di cessazione dalla carica di un membro dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede, senza indugio, alla sua sostituzione con apposita delibera.

3.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

I compiti dell'OdV sono:

- vigilare che i destinatari del Modello osservino le prescrizioni in esso contenute e raccogliere tutte le segnalazioni relative alla commissione di reati di cui al Decreto o comunque non conformi al Modello;
- vigilare sulla adeguatezza e sulla efficacia del Modello a prevenire i reati di cui al Decreto;
- curare l'aggiornamento del Modello proponendo al Consiglio di Amministrazione l'adeguamento alle mutate condizioni aziendali o all'introduzione di nuovi reati nel D. Lgs n. 231/01. In particolare l'OdV conduce ricognizioni periodiche dell'attività aziendale ai fini di aggiornare la mappatura delle attività a rischio reati;

- effettuare periodiche verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle attività a rischio reato, così come definite nelle parti speciali del Modello e conservare la documentazione inerente alle informazioni ricevute e sulle attività svolte in relazione all'attività di controllo previste;
- promuovere la formazione dei Destinatari del Modello, per come definiti all'interno dello stesso;
- verificare che la registrazione delle informazioni in ordine al rispetto del Modello sia conservata al fine di fornire evidenza dell'efficace funzionamento del Modello;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali al fine di controllare le attività a rischio reato predisponendo un'adeguata evidenza documentale delle consultazioni tra OdV e altre funzioni aziendali.

Per svolgere la sua attività, l'OdV deve coordinarsi con le funzioni competenti presenti in azienda e precisamente: con la Direzione Amministrazione e finanza per il controllo dei flussi finanziari e per i profili operativi delle decisioni societarie e, in generale, con tutte le altre Direzioni, a seconda delle competenze, per il monitoraggio del sistema di controllo.

E' altresì necessario che l'OdV abbia accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

In particolare le funzioni competenti devono trasmettere all'OdV:

- i provvedimenti e/o notizie degli organi di Polizia giudiziaria e/o dell'Autorità giudiziaria, ovvero di qualsiasi altra autorità, dal quale si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al decreto suscettibili di coinvolgere la Società e/o il personale della stessa e/o collaboratori esterni;
- le richieste di assistenza legale effettuate da parte dei dipendenti in caso di avvio di procedimenti giudiziari nei loro confronti;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- tutte le informazioni, anche provenienti da altre funzioni/enti nell'ambito della loro attività di controllo, dalle quali possano emergere profili rilevanti rispetto all'osservanza delle norme di cui al Decreto;
- tutte le informazioni concernenti l'effettiva attuazione del Modello, con particolare riferimento ai procedimenti disciplinari conclusi o in corso e alle sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione.

In ogni caso, l'OdV ha il potere-dovere di richiedere informazioni su tutti gli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di commissione dei reati di cui al D. Lgs n. 231/01.

Qualora emergano carenze, l'OdV adotta tutte le iniziative necessarie per correggere tale condizione: segnala i casi di mancata attuazione del Modello al Responsabile di area di competenza e al Consigliere delegato, indicando le eventuali correzioni e modifiche da apportare ai protocolli. Riporta, per i casi più gravi, direttamente al Consiglio di Amministrazione.

3.4 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

L'OdV ha il compito di informare gli organi societari secondo le due seguenti linee di *reporting*:

- la prima, su base continuativa, direttamente nei confronti del Consigliere delegato;
- la seconda, su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale. Con cadenza semestrale l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale un rapporto scritto sull'attuazione del Modello presso la Società.

Fermo restando quanto sopra, l'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà, a sua volta, presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello presso la Società.

Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle sue funzioni, abbia cognizione di condotte, fatti, atti, eventi o omissioni che, oltre a costituire una violazione del Modello, possano costituire una notizia di reato presupposto rilevante ai sensi del Decreto, è tenuto a:

- effettuare tutte le indagini interne necessarie ad approfondire la fattispecie concreta, coinvolgendo, qualora ritenuto necessario, anche consulenti esterni;
- laddove opportuno, informare tempestivamente per iscritto il Consigliere Delegato, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, sempreché non ravvisi una situazione di conflitto d'interessi, descrivendo dettagliatamente i fatti oggetto di contestazione e le fattispecie criminose potenzialmente rilevanti;
- nei limiti delle proprie competenze, fornire tutto il supporto richiesto dal Consigliere Delegato, dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale al fine di valutare approfonditamente le condotte, i fatti, gli atti, gli eventi o le omissioni occorse, redigendo apposita verbalizzazione delle attività espletate, sempreché non ravvisi una situazione di conflitto d'interessi.

Fermo quanto precede, qualora l'OdV ritenga che le condotte, i fatti, gli atti, gli eventi o le omissioni possano, anche solo in astratto, costituire una notizia di reato presupposto rilevante ai sensi del Decreto, si impegna a redigere apposita relazione scritta e a trasmetterla tempestivamente al Consigliere Delegato, al Consiglio di Amministrazione o al Collegio Sindacale, affinché ne curino l'inoltro all'Autorità Giudiziaria competente per i relativi accertamenti. Ove tali organi non provvedano entro 10 (dieci) giorni dal ricevimento della relazione oppure laddove sia ravvisabile una situazione di conflitto d'interessi, è obbligo dell'OdV curarne la trasmissione.

Bauli comunica, con idonee modalità, l'adozione e i contenuti del Modello anche a Soggetti Terzi, ai quali viene chiesto di rispettarli: eventuali inosservanze costituiscono una grave lesione del rapporto di fiducia, fino a compromettere, nei casi più gravi, la prosecuzione del rapporto.

I Soggetti Terzi sono tenuti ad informare immediatamente l'OdV, nel caso in cui ricevano una richiesta di violazione del Modello, inviando una e-mail all'indirizzo organismo.vigilanza@Bauli.it oppure inviando una lettera indirizzata all'Organismo di Vigilanza di Bauli presso la sede legale in via Verdi 31, 37060 Castel d'Azzano (VR).

4. CODICE ETICO

La Società da sempre opera con integrità, nel rispetto non solo delle leggi e delle normative vigenti, ma anche dei valori morali che sono considerati irrinunciabili da chi ha come scopo finale quello di agire sempre e comunque con equità, onestà, rispetto della dignità altrui, in assenza di qualsivoglia discriminazione delle persone basata su sesso, razza, lingua, condizioni personali e credo religioso e politico. In questa prospettiva, la Società ha aderito ai principi di cui al D. Lgs. n. 231/01 mediante l'adozione del Modello, e del Codice Etico che ne costituisce parte integrante.

5. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Principi generali

La violazione delle prescrizioni del Modello, delle procedure contenute nello stesso e nei suoi allegati, dei protocolli aziendali e dei loro aggiornamenti lede, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere tra la Società e i dipendenti e/o i Soggetti Terzi. L'art. 6, comma 2, lettera e), del D. Lgs. n. 231/01 prevede che i modelli di organizzazione e gestione debbano "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

Di conseguenza, viene di seguito riportata la regolamentazione del sistema disciplinare e delle misure che trovano applicazione in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello e dell'allegato Codice Etico.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, poiché le regole di condotta stabilite dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia d'illecito che le violazioni del Modello, degli allegati allo stesso, dei protocolli aziendali e dei loro aggiornamenti possano determinare.

5.1.1. Provvedimenti disciplinari per Personale dipendente in posizione non dirigenziale

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti non aventi qualifica dirigenziale in violazione delle norme contenute nel Codice Etico, nonché nel Modello, nei protocolli aziendali e nei loro aggiornamenti, nonché nelle procedure e policy aziendali hanno rilevanza disciplinare.

Con riferimento alla tipologia di sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, esse sono previste dal "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per l'industria alimentare".

La violazione da parte del personale dipendente delle norme del Codice Etico, del Modello, dei protocolli aziendali e dei loro aggiornamenti, nonché nelle procedure e policy aziendali può dar luogo, secondo la gravità della violazione stessa, all'adozione, previo esperimento della procedura dalla legge e dalle norme contrattuali collettive, dei seguenti provvedimenti, che vengono stabiliti in applicazione dei principi di proporzionalità, nonché dei criteri di correlazione tra infrazione sanzione e, comunque, nel rispetto della forma e delle modalità previste dalla normativa vigente.

Fatto, in ogni caso, salvo quanto indicato nel CCNL applicabile a mero titolo esemplificativo, incorre nei provvedimenti di:

(i) ammonizione verbale, (ii) ammonizione scritta, (iii) multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione, (iv) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro, (v) licenziamento con preavviso

il lavoratore che:

1. non si attenga alle procedure previste dal Modello e dagli allegati allo stesso, nonché dal Codice Etico e dai protocolli aziendali (tra cui, a mero titolo esemplificativo, obbligo di informazione, comunicazione e segnalazione all'OdV, obbligo di compilazione delle dichiarazioni periodiche prescritte al fine di monitorare l'effettività del Modello, obbligo di svolgere le verifiche prescritte, ecc.) e/o non osservi le procedure che, di volta in volta, verranno implementate dalla Società, a seguito di eventuali aggiornamenti e integrazioni del Modello e che verranno opportunamente comunicate;
2. adotti, nell'espletamento di Attività a rischio reato (come definite nelle Parti Speciali del Modello), un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico, del Modello e degli allegati allo stesso, nonché dei protocolli aziendali e dei loro aggiornamenti.

Il richiamo verbale e l'ammonizione scritta verranno applicate per le mancanze di minor rilievo mentre la multa, la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione e il licenziamento con preavviso per quelle di maggior rilievo, il tutto secondo un principio di proporzionalità da valutarsi caso per caso.

Incorre, inoltre, nel provvedimento di **(vi) licenziamento senza preavviso**, ma con trattamento di fine rapporto il dipendente che:

- sia recidivo nelle mancanze indicate al precedente punto 1) e nei confronti del quale sia già stata applicata la relativa sanzione conservativa;
- non si attenga alle procedure prescritte dal Modello, dagli allegati allo stesso, dal Codice Etico, nonché dai protocolli aziendali e dai loro aggiornamenti, adotti nell'espletamento di Attività a rischio reato una condotta non conforme alle prescrizioni contenute in tali documenti e il suo comportamento sia di gravità tale da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto.

Nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 7 della L. n. 300 del 1970, del CCNL e del Modello, l'OdV monitorerà l'applicazione e l'efficacia del sistema disciplinare descritto nel Modello.

5.1.2 Provvedimenti disciplinari per il Personale dipendente in posizione dirigenziale

Nei casi di:

- violazione, da parte dei dirigenti, delle norme del Modello e degli allegati allo stesso nonché del Codice Etico e dei protocolli aziendali e/o delle procedure che di volta in volta verranno implementate dalla Società a seguito di eventuali aggiornamenti e integrazioni e opportunamente comunicate
- adozione, nell'espletamento di Attività a rischio reato, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico, del Modello e degli allegati allo stesso, nonché dei protocolli aziendali e dei loro aggiornamenti

Le relative misure di natura disciplinare da adottare saranno valutate secondo quanto previsto dal sistema disciplinare previsto dal Modello, tenendo anche in considerazione il particolare rapporto di fiducia che vincola i profili dirigenziali alla Società e, comunque, in conformità ai principi espressi dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi.

Le sanzioni disciplinari applicabili, graduate in relazione all'intensità ed eventuale recidiva del comportamento, possono consistere in **(i) ammonizione scritta, (ii) multa nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare, (iii) sospensione dalle funzioni e dallo stipendio fino a un massimo di tre giornate, (iv) spostamento ad altra funzione che non comporti gestione di Attività a rischio reato, compatibilmente con le esigenze dell'organizzazione aziendale e nel rispetto dell'art. 2103 c.c., (v) licenziamento per giusta causa.**

La misura in concreto della sanzione sarà determinata tenendo presente la natura ed intensità della violazione, l'eventuale reiterazione della violazione medesima, nonché l'attendibilità, validità ed inerenza delle giustificazioni presentate dall'interessato.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, il dirigente abbia impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbia omesso di vigilare, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali corrispondenti alla natura del suo incarico, sul rispetto, da parte del personale da lui dipendente, delle norme di legge, del Modello e del Codice Etico.

5.1.3 Misure nei confronti degli Amministratori

Nel caso di violazione del Codice Etico, del Modello, dei protocolli aziendali e dei loro aggiornamenti, nonché nelle procedure e policy aziendali da parte di uno o più degli Amministratori, dovrà essere informato senza indugio il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Le eventuali sanzioni applicabili agli amministratori possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in: **(i) censura scritta a verbale, (ii)**

sospensione del compenso, (iii) revoca dall'incarico per giusta causa da parte dell'Assemblea.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, gli Amministratori abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbiano omesso di vigilare, in particolare con riferimento alle deleghe eventualmente attribuite, sul rispetto, da parte del personale della Società, delle norme di legge, del Modello e del Codice Etico.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più degli Amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente del Consiglio di Amministrazione dovrà procedere alla convocazione dell'Assemblea dei soci per deliberare in merito alla revoca del mandato.

5.1.4 Misure nei confronti dei Soggetti Terzi

Ogni comportamento posto in essere dai Soggetti Terzi in contrasto con le linee di condotta indicate nel Codice Etico o nel Modello potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali, la risoluzione immediata del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento di eventuali danni derivanti alla Società.

6. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1 Principi generali

La Società garantisce un'ampia e dettagliata divulgazione, all'interno e all'esterno della propria struttura, del Modello e/o dei Principi del Modello.

6.2 Comunicazione agli organi societari

Il Modello è comunicato agli organi societari.

6.3 Comunicazione ai dipendenti

Il Modello è stato consegnato a tutti i dipendenti che hanno sottoscritto apposita dichiarazione di ricezione.

Inoltre una copia telematica del Modello è pubblicata nella rete intranet della Società ed una copia cartacea è affissa presso le bacheche della Società, a disposizione del personale.

I principi ed i contenuti del Modello sono, altresì, divulgati mediante appositi corsi di formazione a cui i dipendenti, di qualsiasi livello, sono tenuti a partecipare.

Il programma dei corsi di formazione è definito dall'Organismo di Vigilanza di comune accordo con il Consiglio di Amministrazione.

6.4 Comunicazione a Soggetti Terzi e al mercato

I Principi del Modello sono portati a conoscenza dei Soggetti Terzi che abbiano intrattenuto o intratterranno rapporti giuridici con la Società, anche mediante la pubblicazione sul sito internet della medesima.

7 OBBLIGHI DEI SOGGETTI TERZI AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

I Soggetti Terzi, consapevoli delle previsioni del Decreto e del fatto che l'attività della Società, dei suoi dipendenti e collaboratori a diverso titolo è improntata al pieno rispetto della normativa vigente ed all'astensione da qualunque comportamento idoneo a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto, si impegnano a leggere attentamente il presente documento - Principi del Modello - contenente un riepilogo del Modello e del Codice Etico adottato, ai sensi del Decreto, dalla Società e si impegnano a fare tutto quanto in loro potere affinché nessuno dei propri Soggetti Apicali e/o Soggetti Sottoposti, per come definiti rispettivamente all'art. 5, comma primo, lett. a) e b) del Decreto, nella conclusione o esecuzione dei rapporti contrattuali con la Società, tenga comportamenti, ponga in essere atti e/o fatti o incorra in omissioni che possano, direttamente e/o indirettamente, integrare taluno dei reati previsti dal Decreto e dalla commissione dei quali possa insorgere la responsabilità amministrativa della Società e/o, in ogni caso, assuma atteggiamenti tali da indurla a violare il Modello, il Codice Etico e/o il Decreto.

Fermo quanto precede, nell'ipotesi in cui il Soggetto Terzo sia un Professionista lo stesso si impegna, nella conclusione o esecuzione dei rapporti contrattuali con la Società ad improntare il proprio comportamento a principi di trasparenza e correttezza, nonché a non porre in essere atti e/o fatti o a non incorrere in omissioni che possano, direttamente e/o indirettamente, integrare taluno dei reati previsti dal Decreto e dalla commissione dei quali possa insorgere la responsabilità amministrativa della Società e/o, in ogni caso, a non assumere atteggiamenti tali da indurla a violare il Modello e/o il Decreto.

Allo stesso modo, il Professionista si impegna a fare tutto quanto in suo potere affinché, nella conclusione o esecuzione dei rapporti contrattuali con la Società, nessuno dei suoi dipendenti e/o collaboratori in genere tenga comportamenti, ponga in essere atti e/o fatti o incorra in omissioni che possano, direttamente e/o indirettamente, integrare taluno dei reati previsti dal Decreto e dalla commissione dei quali possa insorgere la responsabilità amministrativa della Società e/o, in ogni caso, assuma atteggiamenti tali da indurla a violare il Modello e/o il Decreto.