



BOZ SEI

BOZ SEI SRL
Via Pescopagano, 1
33078 San Vito al Tagliamento (PN) - Italy
tel +39 0434 842411 - fax +39 0434 842490
Iscr. Reg. Imp. di PN, C. Fisc. e P. I. 01000180933
Cap. Soc. € 70.000,00 i.v.

MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01 DI

BOZ SEI SRL

REV. 0 EDIZIONE 13 ottobre 2021

REV. 1 EDIZIONE 23 febbraio 2023

REV. 2 EDIZIONE 25 ottobre 2023



BOZ SEI

BOZ SEI SRL
Via Pescopagano, 1
33078 San Vito al Tagliamento (PN) - Italy
tel +39 0434 842411 - fax +39 0434 842490
Iscr. Reg. Imp. di PN, C. Fisc. e P. I. 01000180933
Cap. Soc. € 70.000,00 i.v.

Sommario

1. REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI	10
1.1 Premessa	10
1.2 I soggetti autori del reato	13
1.3 L'apparato sanzionatorio	13
1.4 L'interesse o il vantaggio per le Società	14
1.5 L'esonero della responsabilità	15
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DI BOZ SEI SRL	16
2.1 Destinatari del Modello	17
2.2 Struttura del MODELLO	17
3. IL PROCESSO DI REALIZZAZIONE DEL MODELLO	18
3.1 Le fasi di costruzione del Modello	18
4. COMPONENTI DEL MODELLO	26
5. IL MODELLO DI GOVERNO AZIENDALE	26
5.1 Il sistema organizzativo	26
5.2 Il sistema dei poteri	26
5.3 Il sistema dei processi	27
5.3.1 I principi preventivi generali	28
6. IL CODICE ETICO	29
7. IL SISTEMA DISCIPLINARE	29



BOZ SEI

BOZ SEI SRL
Via Pescopagano, 1
33078 San Vito al Tagliamento (PN) - Italy
tel +39 0434 842411 - fax +39 0434 842490
Iscr. Reg. Imp. di PN, C. Fisc. e P. I. 01000180933
Cap. Soc. € 70.000,00 i.v.

7.1 Le sanzioni per i dipendenti.....	29
7.2 Le sanzioni per gli amministratori.....	32
7.3 Sanzioni per i Sindaci di BOZ SEI SRL	33
7.4 Sanzioni per fornitori e collaboratori esterni che agiscono in nome e per conto di BOZ SEI SRL	34
7.5 Applicazione delle sanzioni e organo competente	34
7.6 Il ruolo di sorveglianza dell'ODV	35
8. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	36
8.1 Individuazione	36
8.2 Composizione, Nomina e Durata	38
8.3 Compiti dell'Organismo di Vigilanza	40
8.4 Autonomia operativa e finanziaria	43
8.5 Retribuzione dei componenti dell'ODV	43
9. COMUNICAZIONE FORMAZIONE E FLUSSI INFORMATIVI	43
9.1 Comunicazione dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Societari	43
9.2 Comunicazione dell'ODV verso le funzioni di BOZ SEI SRL.....	44
9.3 Obblighi di informazione nei confronti dell'ODV.....	45
9.4 Segnalazione di comportamenti illegittimi ai sensi del D.lgs. 24/23 in materia di "whistleblowing"	46
9.5 Raccolta e conservazione delle informazioni	47
9.6 Formazione.....	47
REATI CONTRO LA PA E IL CONSEGUIMENTO DI EROGAZIONI PUBBLICHE	48
1. Rapporti con la Pubblica Amministrazione	48
2. Enti della pubblica amministrazione	49
3. Pubblici Ufficiali	50
4. Incaricati di pubblico servizio	50



5. Reati correlati ad erogazioni dello Stato o di altri enti pubblici, richiamati dall'articolo 24 del D.Lgs. 231/2001.....	52
5.1 Malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis c.p.)	52
5.2 Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 ter c.p.).....	53
5.3 Truffa commessa a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 comma 2 n. 1 c.p.)	55
5.4 Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.).....	56
5.5 Frode nelle pubbliche forniture (art. 356).....	57
5.6 FRODE INFORMATICA (art. 640 TER)	58
6. Reati configurabili nei rapporti con la P.A. o con incaricati di Pubblico servizio, richiamati dall'articolo 25 del D.Lgs. 231/2001.....	59
6.1 Concussione (art. 317 c.p.)	60
6.2 Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.)	61
6.3 Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.)	62
6.4 Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.).....	63
6.5 Traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.)	63
6.6 Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.)	64
6.5 Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.).....	64
6.6 induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.)	65
7. Identificazione delle attività sensibili	65
9. Norme generali di comportamento	73
10. Protocolli preventivi	74
REATI SOCIETARI	76
1. False comunicazioni sociali (art. 2621)e False comunicazioni sociali delle società quotate (2622 c.c.).....	76
2. Impedito controllo (art. 2625 c.c.).....	78



3. Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)	79
4. Illegale ripartizione degli utili o delle riserve (art. 2627 c.c.)	80
5. Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)	81
6. Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)	82
7. Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)	82
8. Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)	83
9. Aggiottaggio (art. 2637 c.c.)	83
10. Corruzione fra i privati (art. 2635 c.c. terzo comma)	84
11. Istigazione alla corruzione fra i privati (art. 2635 – bis c.c. primo comma)	84
12. Identificazione delle attività sensibili	84
14. Norme generali di comportamento	90
15. Protocolli preventivi	92
REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, AUTORICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITA' DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHE' AUTORICICLAGGIO	93
1. Ricettazione (art. 648 c.p.)	94
2. Riciclaggio (art. 648 bis c.p.)	95
3. Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)	96
4. Considerazioni comuni	97
4.1 L'oggetto materiale	97
4.2 Elemento soggettivo e autoriciclaggio	97
4.3 Il reato presupposto	98
5. Sanzioni	98
6. Identificazione delle attività sensibili	99
8. Norme generali di comportamento	101
9. Protocolli preventivi generali	101



REATI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO	103
1. Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.).....	103
2. Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)	103
3. Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (Art. 516 c.p.)	104
4. Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517c.p.)	105
5. Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.).....	106
6. Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.).....	107
7. Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.).....	107
8. Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.).....	108
9. Identificazione delle attività sensibili	108
11. Norme generali di comportamento	111
12. Protocolli preventivi	111
REATI INFORMATICI E ILLECITO TRATTAMENTO DEI DATI	112
1. Accesso abusivo ad un sistema telematico o informatico (art. 615 ter c.p.).....	113
2. Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.)	114
3. Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies c.p.).....	114
4. Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.).....	115
5. Installazione d'apparecchiature per intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.)	116
6. Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.)	117
7. Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.)	117
8. Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater c.p.)	118



9. Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.)	118
10. Falsità nei documenti informatici (art. 491 bis c.p.)	119
11. Frode informatica (art. 640 ter c.p.)	121
DELITTI IN VIOLAZIONE DELLA NORMATIVA SUL DIRITTO D'AUTORE	129
1. Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio (art. 171 L. 633/1941)	129
2. Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio (art. 171 bis L. 633/1941)	130
3. Identificazione delle attività sensibili	131
5. Norme generali di comportamento	134
6. Protocolli preventivi	135
OMICIDIO COLPOSO E LESIONI GRAVI O GRAVISSIME IN VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	136
1. Omicidio colposo (art. 589 c.p.)	136
2. Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)	136
3. Sanzioni	137
4. Identificazione delle attività sensibili	138
5. Valutazione del rischio e matrice-reati	138
6. Organigramma	140
7. Norme generali di comportamento. La gestione per la Salute e Sicurezza in BOZ SEI SRL	140
7.6.2 Riesame del Sistema di Gestione	154
REATI AMBIENTALI	156
1. Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c. p.)	156
2. Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis cod. pen.)	157
3. Fattispecie di reato di cui all'art.137 Codice Ambientale	158



BOZ SEI

BOZ SEI SRL
Via Pescopagano, 1
33078 San Vito al Tagliamento (PN) - Italy
tel +39 0434 842411 - fax +39 0434 842490
Iscr. Reg. Imp. di PN, C. Fisc. e P. I. 01000180933
Cap. Soc. € 70.000,00 i.v.

4. Fattispecie di reato di cui all'art. 256 Cod.Amb.....	159
5. Fattispecie di reato di cui all'art. 257 Cod.Amb.....	161
6. Fattispecie di reato di cui all'art. 258 comma 4, secondo periodo Cod. Amb. Falsita' nella predisposizione di un certificato di analisi dei rifiuti.....	162
7. Fattispecie di reato di cui all'art. 259 Cod. Amb. - Traffico illecito di rifiuti ·.....	162
8. Fattispecie di reato di cui all'art. 260 primo e secondo comma Cod. Amb. - Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti – abrogato e sostituito dall'art. 452 quaterdecies c.p.	163
9. Fattispecie di reato di cui all'art. 279 Cod. Amb. - Emissione in atmosfera di gas inquinanti oltre i limiti consentiti.....	163
10. Fattispecie di cui alla L.n. 549/1993	163
11. Fattispecie di cui alla L. n. 150/1992.....	164
12. Fattispecie di cui alla L. n. 202/2007.....	164
13. Fattispecie di cui alla L. n. 68/14	164
14. Sanzioni	165
15. Identificazione delle attività sensibili	165
16. Valutazione del rischio e matrice-reati.....	166
IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO è IRREGOLARE	
(ARTT- 12 e 22 D.Lgs. 286/98) E INTERMEDIAZIONE ILLECITA E SFRUTTAMENTE DEL LAVORO (art. 603 bis cpp) XENOFobia E RAZZISMO L. 199/16	
3. Identificazione delle attività sensibili.....	179
5. Valutazione del rischio e matrice-reati.....	179
5. Norme generali di comportamento	179
REATI TRIBUTARI	180
Identificazione delle attività sensibili.....	181
Valutazione del rischio e matrice-reati	182
Norme generali di comportamento.....	183
DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI	184



BOZ SEI

BOZ SEI SRL
Via Pescopagano, 1
33078 San Vito al Tagliamento (PN) - Italy
tel +39 0434 842411 - fax +39 0434 842490
Iscr. Reg. Imp. di PN, C. Fisc. e P. I. 01000180933
Cap. Soc. € 70.000,00 i.v.

1. I reati in materia di strumenti di pagamento diversi dal contante (Art. 25-octies 1, D.Lgs. 231/01) 184

Il reato si consuma al momento dell'utilizzo delle carte o di programmi informatici indipendentemente se c'è stato o meno il conseguimento di un profitto. 186

ESCLUSIONI 190



1. REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI

1.1 Premessa

BOZ SEI S.r.l. nasce nel febbraio 2010 dalla precedente Boz Carta srl, operante nell'attività di raccolta e trattamento di materiali recuperabili fin dagli anni 80. Dal dicembre 2017 opera nell'attuale stabilimento sito nella zona industriale di Ponterosso, via Pescopagano 1, in comune di San Vito al Tagliamento. In via Pescopagano 1 BOZ SEI S.r.l. ha anche la propria sede legale.

BOZ SEI si occupa delle seguenti attività:

- Erogazione di servizi di raccolta e trasporto di rifiuti speciali, urbani ed assimilati agli urbani pericolosi e non pericolosi.
- Stoccaggio, preselezione, selezione, cernita, condizionamento volumetrico e messa in riserva di rifiuti speciali, urbani e assimilati agli urbani non pericolosi.
- Intermediazione e commercio di rifiuti pericolosi e non pericolosi senza detenzione.
- Commercializzazione di carta e cartone.

Il servizio di raccolta dei rifiuti è effettuato attraverso il noleggio di attrezzature (cassoni/compattatori/presse stazionarie) e il ritiro degli stessi mediante mezzi propri dell'organizzazione (autocompattatori, autogrù e furgoni).

I rifiuti possono essere conferiti allo stabilimento direttamente da aziende private, trasportatori conto terzi autorizzati, da enti pubblici e/o da privati cittadini.

BOZ SEI è in possesso di Autorizzazione Unica ai sensi dell'Art. 208 del D.Lgs. 152/2006, rilasciata con Decreto n° 1817/AMB del 13/06/2017 dalla Regione Friuli Venezia Giulia per le seguenti operazioni di recupero:

- R13 - Messa in riserva di rifiuti per sottoporli a una delle operazioni indicate nei punti da R1 a R12 (escluso il deposito temporaneo, prima della raccolta, nel luogo in cui sono prodotti);
- R13/R12 - Scambio di rifiuti per sottoporli a una delle operazioni indicate da R1 a R11, con riferimento ad operazioni di trattamento come specificato allo stesso allegato C del TUA "In mancanza di un altro codice R appropriato, può comprendere le operazioni preliminari precedenti al recupero, incluso il pretrattamento come, tra l'altro, la cernita, la frammentazione, la compattazione, la pellettizzazione, l'essiccazione, la triturazione, il condizionamento, il ricondizionamento, la separazione, il raggruppamento prima di una delle operazioni indicate da R 1 a R 11";



BOZ SEI

BOZ SEI SRL
Via Pescopagano, 1
33078 San Vito al Tagliamento (PN) - Italy
tel +39 0434 842411 - fax +39 0434 842490
Iscr. Reg. Imp. di PN, C. Fisc. e P. I. 01000180933
Cap. Soc. € 70.000,00 i.v.

- R13/R3 – “Riciclo/recupero delle sostanze organiche non utilizzate come solventi”;

Le attività sono relative alla gestione di rifiuti non pericolosi, di cui all'allegato D del D.Lgs.152/06 e s.m.i., date dai flussi di rifiuti a matrice vetrosa, legnosa, plastica, cartacea ed altri.

BOZ SEI è iscritta all'Albo Nazionale Gestori Ambientali (Sez. Friuli Venezia Giulia) Iscrizione n° TS 00184 per l'attività di trasporto di rifiuti non pericolosi e di rifiuti pericolosi e per l'attività di commercio ed intermediazione senza detenzione sia rifiuti di pericolosi sia di rifiuti non pericolosi.

Le aree di intervento coprono una vasta casistica settoriale: dalle medie e grandi industrie alla grande distribuzione, dai “micro rifiuti” provenienti da uffici, banche e piccoli negozi commerciali alla raccolta di rifiuti urbani, dallo smaltimento igienico-sanitario-ospedaliero a quello del settore agricolo e degli allevamenti, dai rifiuti speciali a quelli pericolosi.

Lo smaltimento ed il trattamento dei materiali vengono effettuati con tutte le garanzie del caso, sia dal punto di vista delle normative in vigore che della sicurezza.

BOZ SEI SRL dopo aver conseguito, nel luglio 2019, la certificazione ISO 9001 e nel settembre 2020 la certificazione ISO 14001, ha inteso adottare un Modello Organizzativo così come previsto ex. D.lgs. 231/01.

In data 8 giugno 2001, infatti, è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300- il Decreto Legislativo n. 231 (da qui in avanti, il “Decreto”), entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali la *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la *Convenzione* anch'essa firmata a *Bruxelles il 26 maggio 1997* sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento nazionale il concetto di responsabilità “amministrativa” delle persone giuridiche (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale). I diretti destinatari della disciplina in esame sono gli organismi con personalità giuridica, nonché le società ed associazioni prive di personalità giuridica (art.1 comma 2 D.lgs. 231/2001) con esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, di quelli non economici e aventi funzioni di rilievo costituzionale.



La responsabilità dell'ente può essere esclusa se esso ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi e, più in generale, ha ottemperato alle disposizioni previste dal decreto in esame.

Ebbene, BOZ SEI SRL nell'ambito della propria corporate governance, ha ritenuto di ottemperare alle prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati.

L'attuazione del Modello di organizzazione e gestione (d'ora in avanti "Modello" o MOG) risponde alla convinzione dell'azienda che ogni elemento utile alla correttezza e trasparenza gestionale sia meritevole di attenzione e possa contribuire positivamente all'immagine della società ed alla tutela degli interessi degli stakeholders aziendali (individui, istituzioni e consumatori). In questo senso l'attuazione della norma può essere considerata la continuazione delle politiche aziendali che hanno portato all'introduzione del Codice Etico.

La scelta di adozione del Modello si ritiene che possa costituire, insieme al Codice Etico e agli ulteriori elementi della governance societaria uno strumento di sensibilizzazione per favorire la diffusione di comportamenti etici e socialmente responsabili da parte di tutti i soggetti che operano per conto dell'azienda.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure e regole che devono essere rispettate al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto, con l'obiettivo di costituire l'esimente ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

Il modello si propone, inoltre, le seguenti finalità:

- determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'azienda la piena consapevolezza dei rischi che si produrrebbero in capo alla società, in caso di violazione delle disposizioni contenute nel presente documento e, più in generale, di tutte le disposizioni adottate dall'azienda stessa;
- individuare le regole per prevenire comportamenti illeciti contrari agli interessi aziendali (anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio), poiché si tratta di comportamenti in contrasto con i principi etico-sociali della società oltre che con le disposizioni di legge;
- consentire all'azienda, 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.



1.2 I soggetti autori del reato

Secondo il Decreto, l'ente è responsabile per i reati commessi, a suo vantaggio o nel suo interesse, da:

- **cd. "soggetti apicali"**, persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso;
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (**c.d. "soggetti sottoposti all'altrui direzione"**).

La Società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5 comma 2 del Decreto) se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.3 L'apparato sanzionatorio

Le sanzioni previste dal Decreto a carico dell'Ente giudicato responsabile della commissione dei reati sopra menzionati sono:

1) sanzione pecuniaria

viene applicata per "quote", in un numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000. L'importo di ciascuna quota è fissato dal Giudice da un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1549,00 sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della Società allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione;

2) sanzioni interdittive

sono applicabili anche quale misura cautelare ed hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

Esse possono consistere in:

- a) interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- e) divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- f) confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- g) pubblicazione della sentenza in caso di applicazione di una sanzione interdittiva.



In alcuni casi il giudice, in alternativa all'applicazione della sanzione che determina l'interruzione dell'attività, può disporre la prosecuzione dell'attività e la nomina di un commissario giudiziale (ad esempio quando l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività).

Nei casi previsti dall'art. 16 del Decreto si può arrivare anche all'interruzione definitiva dell'esercizio dell'attività.

L'art. 13 prevede che le sanzioni interdittive possano applicarsi in relazione ai casi espressamente previsti dalla legge (reati contro la pubblica amministrazione, alcuni reati contro la fede pubblica quali la falsità in monete, i delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, nonché i delitti contro la personalità individuale) e quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del Decreto (artt. da 24 a 25-sexies), le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26).

L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

1.4 L'interesse o il vantaggio per le Società

Ulteriore elemento costitutivo della responsabilità in questione è rappresentato dalla necessità che la condotta illecita ipotizzata sia stata posta in essere dai citati soggetti *"nell'interesse o a vantaggio della Società"* e non *"nell'interesse esclusivo proprio o di terzi"* (art. 5 comma 1 e 2).

Ne deriva che la responsabilità della società sorge non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio (patrimoniale o meno) per l'ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'interesse dell'ente.



Sul significato dei termini “interesse” e “vantaggio”, la Relazione governativa che accompagna il Decreto attribuisce al primo una valenza “soggettiva”, riferita cioè alla volontà dell’autore (persona fisica) materiale del reato (questi deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell’ente), mentre al secondo una valenza di tipo “oggettivo” riferita quindi ai risultati effettivi della sua condotta (il riferimento è ai casi in cui l’autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell’ente, realizza comunque un vantaggio in suo favore). Sempre la Relazione, infine, suggerisce che l’indagine sulla sussistenza del primo requisito (l’interesse) richiede una verifica *ex ante*, viceversa quella sul “vantaggio” che può essere tratto dall’ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica *ex post* dovendosi valutare solo il risultato della condotta criminosa.

L’art. 12 primo comma lett.a) stabilisce un’attenuazione della sanzione pecuniaria per il caso in cui *“l’autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l’ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo”*.

Pertanto se il soggetto ha agito perseguendo sia l’interesse proprio che quello dell’ente, la Società sarà passibile di sanzione. Ove risulti prevalente l’interesse dell’agente rispetto a quello dell’ente, sarà possibile un’attenuazione della sanzione stessa a condizione, però, che l’ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell’illecito; nel caso in cui, infine, si accerti che il soggetto ha perseguito esclusivamente un interesse personale o di terzi, l’ente non sarà responsabile affatto a prescindere dal vantaggio eventualmente acquisito.

1.5 L’esonero della responsabilità

Per beneficiare dell’esimente da responsabilità le società devono elaborare un modello di organizzazione, gestione e controllo tale da rispondere alle esigenze delle realtà aziendale di riferimento.

In tal senso l’art. 6 del decreto prevede che l’ente non risponde se prova che:

- 1) 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 quelli verificatisi;
- 2) il compito di vigilare sul funzionamento, l’efficacia e l’osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;



BOZ SEI

BOZ SEI SRL
Via Pescopagano, 1
33078 San Vito al Tagliamento (PN) - Italy
tel +39 0434 842411 - fax +39 0434 842490
Iscr. Reg. Imp. di PN, C. Fisc. e P. I. 01000180933
Cap. Soc. € 70.000,00 i.v.

- 3) le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- 4) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).

Il Decreto delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi devono rispondere, in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati, alle seguenti esigenze:

- 1) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati;
- 2) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- 3) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- 4) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo;
- 5) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello organizzativo.

Nel caso di un reato commesso dai soggetti sottoposti all'altrui direzione, la Società non risponde se dimostra che alla commissione del reato non ha contribuito l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso la responsabilità è esclusa se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DI BOZ SEI SRL

BOZ SEI SRL, rientra in un Gruppo di società di proprietà di Meridiana Srl e, così come le altre società di gruppo, ha inteso uniformarsi a quanto disposto dal D.lgs. 231/01 e successive integrazioni al fine di garantire, con massima trasparenza, la correttezza ed eticità che da sempre contraddistingue BOZ SEI SRL nello svolgimento delle proprie attività aziendali.



BOZ SEI

BOZ SEI SRL
Via Pescopagano, 1
33078 San Vito al Tagliamento (PN) - Italy
tel +39 0434 842411 - fax +39 0434 842490
Iscr. Reg. Imp. di PN, C. Fisc. e P. I. 01000180933
Cap. Soc. € 70.000,00 i.v.

In particolare BOZ SEI SRL ha come unica socia BOZ FVG SRL detenuta, a sua volta da MERIDIANA SRL e da ISOLA SPA.

Per tale ragione, ha ritenuto opportuno adottare, come già sopra specificato, un proprio Modello di Organizzazione e Controllo (di seguito MOG o Modello).

L'adozione del Modello è finalizzata da un lato a determinare piena consapevolezza presso i soci, amministratori, dipendenti e collaboratori di BOZ SEI SRL delle disposizioni contenute nel Decreto e dall'altro istituire un complesso organico di principi e procedure idonei a gestire un sistema di controllo interno al fine di prevenire la commissione dei reati ivi previsti.

Il MOG adottato da BOZ SEI SRL :

- 1) identifica e valuta i rischi aziendali in relazione ai reati previsti dal Decreto;
- 2) individua un sistema di controllo preventivo;
- 3) adotta un codice etico e il relativo sistema sanzionatorio;
- 4) prevede l'istituzione di un organismo di vigilanza permanente.

Il MOG è stato redatto sulla base dell'Organigramma aziendale Allegato A al presente elaborato.

2.1 Destinatari del Modello

Sono destinatari del MOG (di seguito i "Destinatari") i componenti del CdA di BOZ SEI SRL , i soggetti coinvolti nelle funzioni di Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i consulenti esterni, i partner commerciali e i fornitori.

Più in generale il Modello è destinato a 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, i collaboratori, i consulenti, gli agenti, i procuratori e - in via generale - a tutti i terzi che agiscono per conto della società nell'ambito delle attività ritenute anche potenzialmente a rischio di commissione di uno dei reati previsti dal Decreto.

Il rispetto del Modello è garantito mediante la previsione di un apposito sistema sanzionatorio ed anche attraverso l'adozione di clausole contrattuali che obbligano i soggetti esterni che operano per conto della società (collaboratori, consulenti, partner, clienti o fornitori) al rispetto delle previsioni del modello.

2.2 Struttura del MODELLO

Il Presente MOG è costituito da:

- Parte generale
- Parti speciali
- Allegati



3. IL PROCESSO DI REALIZZAZIONE DEL MODELLO

Le caratteristiche essenziali del metodo seguito per la costruzione del MOG corrispondono ad un tipico processo di gestione e valutazione dei rischi (Risk Management e Risk Assessment).

In questo contesto il MOG deve prevenire e gestire efficacemente i rischi identificati riconducendoli ad un livello di rischio definito “accettabile”, che può essere identificato in un «*sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non **fraudolentemente***», in linea con la disposizione normativa che prevede quale criterio oggettivo di attribuzione della responsabilità l’elusione fraudolenta del modello di organizzazione.

Di conseguenza, la soglia di rischio deve essere tale da escludere che il soggetto operante in nome e per conto dell’azienda sia all’oscuro delle direttive aziendali e che il reato possa essere commesso a causa di un mero errore di valutazione delle direttive medesime.

3.1 Le fasi di costruzione del Modello

La costruzione del MOG adottato da BOZ SEI SRL è stata scandita dalle seguenti fasi:

1) FASE DIAGNOSTICA

La presente fase ha portato alla realizzazione delle seguenti attività:

- Organizzazione, pianificazione, comunicazione e avvio del Progetto;
- Raccolta documentazione ed informazioni preliminari;
- Interviste e surveys ai soggetti apicali ed ai loro sottoposti adibiti a mansioni sensibili.

2) RISK ASSESSMENT

La presente fase ha portato alla realizzazione delle seguenti attività:

- Identificazione e analisi delle aree a rischio;
- Identificazione degli specifici processi sensibili ai reati Decreto 231 emersi dall’analisi di dettaglio;



- Valutazione dei rischi attraverso la mappatura dei processi sensibili in termini di reati a cui ciascun processo risulta esposto, potenziali modalità attuative, funzioni organizzative coinvolte;
- Gap Analysis e definizione dei protocolli e/o procedure necessarie per ritenere il rischio accettabile.

3) REALIZZAZIONE DEL MOG

La presente fase ha portato alla realizzazione delle seguenti attività:

- Predisposizione del Codice Etico;
- Realizzazione della parte generale del MOG;
- Realizzazione delle parti speciali del MOG;

Nelle parti speciali del Modello vengono specificamente analizzate le singole fattispecie di reato, le aree sensibili aziendali, le funzioni responsabili, i protocolli e le norme di comportamento per rendere il rischio di commissione dei reati presupposto accettabile anche attraverso una matrice di rischio P x D.

3.a LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

In particolare per la “Valutazione del Rischio di Infrazione e commissione del reato ” è stata presa in considerazione da un lato la gravità degli effetti che tali reati presupposto possono provocare Gravità (Impatto/Danno) G, dall’altro la Probabilità P che il reato possa essere commesso.

Al fattore “ Gravità (Impatto/Danno) G” è stato assegnato un valore crescente da 1 a 4, in base alla maggiore o minore “sensibilità” del processo/attività in esame, alla frequenza di esecuzione e alle considerazioni emerse rispetto alle responsabilità coinvolte anche attraverso specifiche interviste con le stesse. All’interno di tale fattore, sono contenute anche valutazioni generali in merito alla tipologia e alla gravità delle sanzioni (sanzioni pecuniarie e sanzioni interdittive) nelle quali l’ente può incorrere.

Tutto ciò precisando che BOZ SEI SRL mira a presidiare l’accadimento di qualsiasi fatto illecito contemplato nel D.Lgs 231/2001 per prevenire ogni tipologia di ricaduta in termini di immagine o di danno economico finanziario.

Il fattore “ Probabilità P” sempre con valore assegnato da 1 a 4 è stato invece valorizzato in base alla presenza degli elementi individuati quali: linee guida di principio/indirizzo, prassi aziendali, autorizzazioni, ecc...), diretti a mitigare i rischi connessi alla concretizzazione dei reati. La conseguenza è che la scala individuata è inversa rispetto al fattore gravità/impatto cioè il giudizio di minore probabilità con presidio/procedura efficace è pari a 1 mentre quello di presidio/procedura meno efficace (alta probabilità) è uguale a 4.



La classificazione del rischio è quindi il risultato della moltiplicazione tra i fattori “Gravità (Impatto/Danno) G” e Probabilità P.

Si può andare quindi da un potenziale Rischio Minimo 1 (dove entrambi i fattori sono valorizzati con 1) ad un Massimo Rischio avvalorato con 16 (dove entrambi i fattori sono stati stimati con valore pari a 4).

La classificazione finale del rischio è quindi il risultato della moltiplicazione tra i fattori :

$$R = G \times (P - C) \quad R = \text{Gravità (Impatto/Danno)} \times \text{(Probabilità)}$$

G = Gravità (Impatto/Danno)

Rappresenta la conseguenza materiale dell'evento

P = Probabilità

Rappresenta la probabilità che il fatto si verifichi

Le probabilità che il management deve assegnare al fatto che l'evento si verifichi:

Livello del Rischio

Si può iniziare/passare quindi da un potenziale Rischio Trascurabile 1 (dove entrambi i fattori sono valorizzati con 1) ad un Rischio Alto valutato con 16 (dove entrambi i fattori sono stati stimati con valore pari a 4) (Tav. 4).

Matrice per la classificazione del Rischio

G (Gravità) Impatto/Danno	Probabilità P			
	1	2	3	4
1	1	2	3	4
2	2	4	6	8
3	3	6	9	12
4	4	8	12	16



I valori individuati con colore verde (da 1 a 2) indicano un rischio trascurabile, quelli evidenziati in giallo (3 e 4) rischio basso, quelli in arancio rischio medio (6 e 8) e quelli con colore rosso (9, 12 e 16) rischio alto.

Classificazione del Rischio

Livello di Rischio	Definizione del Rischio rilevato	Danno – Impatto	Sigla2
1 - 2	Trascurabile - Improbabile	Poco dannoso	T
3 - 4	Basso – Poco probabile	moderatamente dannoso	B
6 - 8	Medio – Probabile	Dannoso	M
9 - 12 - 16	Alto – Effettivo – Reale	Molto dannoso	A

La classificazione in fasce di gravità sopra riportata (Rischio: Trascurabile, Basso, Medio, Alto) consente di individuare congruentemente le priorità di attuazione delle azioni stesse e quindi le aree e i processi nei quali è necessario intervenire per mitigare/eliminare il rischio.

Possono essere consigliate delle azioni di miglioramento anche nel caso di rischi valutati come trascurabili, nella direzione di un miglioramento complessivo dell'intero sistema.

Valutazione finale del Rischio inteso come Rischio Residuo

Alla fine di tutto il processo e all'atto della "Mappatura" del rischio di commissione dei reati, analizzando ogni reato contemplato dal decreto si dovrà distinguere:

- 1) reati che non hanno possibilità di essere commessi nel contesto aziendale;
- 2) reati per cui esiste la possibilità di essere commessi;

A questo punto per quelli per cui esiste la possibilità di essere commessi si valuta il Rischio Finale di commissione che dovrà risultare accettabile sulla base delle procedure/protocolli presenti nella realtà aziendale.

STIMA DELL' AREA RISCHIO

Contestualmente alla determinazione dell'esposizione del Reato o Illecito si valuta:



- qual è la probabilità che dal pericolo, al quale il settore è esposto possa derivare un illecito o la commissione di un reato;
- qual è l'entità del possibile danno se tale probabilità si materializza.

La stima viene effettuata utilizzando le informazioni acquisite nella fase di

"Valutazione dell'esposizione" e utilizzando la scala semi-quantitativa descritta qui di seguito:

Scala delle probabilità che avvenga un danno In Riferimento all' Evento (Reato) vagliato

	Probabilità	Definizione
1	Trascurabile Improbabile Irrilevante	<ul style="list-style-type: none">- Non sono noti episodi già verificati, e/o- L'evento si può verificare solo per una concatenazione di eventi improbabili e tra loro indipendenti, e/o- Il verificarsi dell'evento susciterebbe incredulità in azienda, e/o- rischi a livello di assenza di probabilità (Improbabile – Trascurabile – Irrilevante) e perciò accettabili anche in assenza di azioni correttive e/o- la mancanza rilevata può provocare un danno per la concomitanza di più eventi poco probabili e indipendenti, e/o- non sono noti eventi o episodi già verificatisi.
2	Basso Poco probabile Tollerabile	<ul style="list-style-type: none">- Sono noti rari episodi già verificati, e/o- l'evento può verificarsi solo in circostanze particolari, e/o- il verificarsi dell'evento susciterebbe sorpresa in azienda, e/o- rischi con probabilità trascurabile (Poco Probabile – Tollerabile – Basso) e/o- il pericolo può provocare un danno solo in circostanze



		sfortunate, e/o
3	Medio Probabile Moderato	<ul style="list-style-type: none">- E' noto qualche episodio in cui il pericolo ha causato danno, e/o- il pericolo può trasformarsi in danno anche se non in modo automatico, e/o- il verificarsi dell'evento susciterebbe scarsa sorpresa in azienda, e/o- rischi con probabilità di esposizione media (Probabile - Moderato - Medio) che l'impresa deve gestire e governare, e/o- il pericolo può provocare un danno anche se in modo automatico o diretto, e/o- è noto qualche episodio in cui la mancanza ha fatto seguire un danno.
4	Alto Effettivo Reale	<p>Rischio effettivo (esistente, concreto, reale) che l'impresa o ente deve eliminare o neutralizzare</p> <ul style="list-style-type: none">- Sono noti episodi in cui la commissione ha causato danno, e/o- il pericolo esiste e può trasformarsi in danno con una correlazione diretta, e/o- il verificarsi dell'evento non susciterebbe sorpresa/incredulità in azienda, e/o- rischi con elevato livello di probabilità di impatto che rappresentano un rischio NON accettabile (Molto Probabile - Intollerabile - Alto) che l'impresa deve assolutamente eliminare, e/o- esiste una correlazione diretta tra il pericolo ed il verificarsi del danno ipotizzato e/o- si sono già verificati danni per la stessa mancanza rilevata



BOZ SEI

BOZ SEI SRL
Via Pescopagano, 1
33078 San Vito al Tagliamento (PN) - Italy
tel +39 0434 842411 - fax +39 0434 842490
Iscr. Reg. Imp. di PN, C. Fisc. e P. I. 01000180933
Cap. Soc. € 70.000,00 i.v.

		nella stessa azienda o in aziende simili.
--	--	---

Scala dell'entità del Danno

	Gravità (Danno/Impatto)	Definizione
1	Lieve	Danno con effetti rapidamente reversibili. Comportamento continuato con effetti rapidamente reversibili. 1) Se l'evento si verifica che danno può provocare all'ente o azienda? 2) Se l'evento si verifica quanto può compromettere l'attività dell' ente o azienda? 3) Che conseguenze temporali può avere?
2	Significativo	Danno con effetti significativi reversibili a medio termine. Danno con effetti durevoli ma reversibili. 1) Se l'evento si verifica che danno può provocare all'ente o azienda? 2) Se l'evento si verifica quanto può compromettere l'attività dell' ente o azienda? 3) Che conseguenze temporali può avere?



3	Grave	<ul style="list-style-type: none">- Danno/Impatto che può provocare mancato funzionamento dell'Ente/Azienda, e/o- Danno con effetti significativi irreversibili, e/o- Danno con effetti irreversibili o parzialmente irreversibili. <p>1) Se l'evento si verifica che danno può provocare all'ente o azienda?</p> <p>2) Se l'evento si verifica quanto può compromettere l'attività dell' ente o azienda?</p> <p>3) Che conseguenze temporali può avere?</p>
4	Gravissimo	<ul style="list-style-type: none">- Danno/ Impatto che può compromettere il mantenimento dell'Ente/Azienda, che può produrre pregiudizio alla sicurezza ed incolumità delle persone o impatti ambientali negativi, o comunque che non soddisfa i requisiti di legge / normativi cogenti, e/o- Danno con effetti molto gravi irreversibili o conseguenze letali e fatali per l'Ente e azienda, e/o- Esposizione cronica con effetti letali o totalmente invalidanti. <p>1) Se l'evento si verifica che danno può provocare all'ente o azienda?</p> <p>2) Se l'evento si verifica quanto può compromettere l'attività dell' ente o azienda?</p> <p>3) Che conseguenze temporali può avere?</p>

Per gli specifici reati presupposto analizzati, pertanto, il rischio è stato calcolato sulla base delle valutazioni sopra descritte anche a fronte di colloqui con il personale coinvolto nei lavori di redazione del presente MOG per poi valutare ed individuare i protocolli e le procedure necessarie al fine di ritenere il rischio accettabile.



4. COMPONENTI DEL MODELLO

Le componenti del Modello adottato da BOZ SEI SRL si possono riassumere nella seguente struttura:



5. IL MODELLO DI GOVERNO AZIENDALE

Al fine di perseguire un efficiente ed efficace governo della Società per il raggiungimento degli obiettivi prefissati è necessario organizzare l'azienda secondo un modello di governo che assicuri un valido sistema di controllo interno e di compliance, contemplando un sistema organizzativo, un sistema dei poteri e delle deleghe ed un sistema dei processi aziendali.

5.1 Il sistema organizzativo

BOZ SEI SRL ha formalizzato il proprio sistema organizzativo definendo:

- L'organigramma della Società
- Le linee di dipendenza gerarchica;
- Le funzioni e le relative responsabilità, con l'indicazione di eventuali deleghe o procure conferite;

Ogni modifica organizzativa è diffusa a tutti i dipendenti.

5.2 Il sistema dei poteri

Il Sistema dei Poteri di BOZ SEI SRL è strutturato in modo da definire i seguenti 3 livelli:

- **poteri "esterni"** (deleghe o procure): sono poteri conferiti a determinate funzioni aziendali per compiere determinate attività in nome e per conto



della Società nei confronti di terzi, quali ad esempio firmare un contratto di assunzione di personale o di acquisto di beni o servizi, aprire un conto corrente ecc.;

- **poteri “interni”**: sono autorizzazioni ad efficacia interna in forza delle quali le funzioni aziendali esercitano un potere o un controllo nell’ambito di un determinato processo, ad esempio l’autorizzazione di una richiesta di acquisto, la verifica e conferma della ricezione di un bene o servizio richiesto, l’autorizzazione ad un pagamento ecc.;
- **procure speciali**: sono le deleghe o procure conferite per l’esercizio di un singolo atto.

Tutti i poteri conferiti devono rispettare il principio della separazione delle funzioni, devono essere redatti in forma scritta e riportati negli specifici mansionari aziendali.

5.3 Il sistema dei processi

Un processo aziendale è un insieme di fasi, ciascuna costituita da una serie di attività, svolte in sequenza e/o in parallelo, che partendo da un dato input iniziale permettono di raggiungere un determinato output finale.

Nell’ambito più generale dei processi aziendali, BOZ SEI SRL ha individuato quelli cosiddetti “sensibili” in ordine alla potenziale commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001 e per i quali ha definito dei “Protocolli” di controllo, ossia un insieme di principi, meccanismi organizzativi, operativi e di comportamento, funzionali alla gestione del rischio-reato, nel senso che la loro corretta applicazione – anche in combinazione con altre norme di condotta – è tale da prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto.

I processi aziendali, e in particolare quelli sensibili:

- sono definiti nel rispetto di principi e norme di comportamento adottate dalla Società (correttezza, trasparenza, onestà, collaborazione, integrità,...)
- prevedono meccanismi interni di controllo;
- sono caratterizzati per quanto possibile dal principio di segregazione delle funzioni nello svolgimento del processo;
- sono coerenti rispetto alle responsabilità organizzative assegnate, ai poteri interni ed esterni, al Codice Etico ed alla normativa vigente;
- sono tracciabili e verificabili al fine di dimostrare l’applicazione e il rispetto dei punti precedenti;
- sono aggiornati all’evolvere del contesto organizzativo, di business e normativo;
- sono oggetto di controllo dell’attività in quanto ritenuta sensibile ai reati ex Decreto 231;
- sono formalizzati all’interno di documenti e/o procedure aziendali che ne disciplinano modalità operative, responsabilità e protocollo di prevenzione;



tali documenti sono diffusi a tutte le funzioni aziendali che partecipano al relativo processo.

5.3.1 I principi preventivi generali

Il MOG adottato da BOZ SEI SRL individua dei principi generali di riferimento al fine di prevenire la commissione dei reati ex Decreto 231.

Oltre ad un primo livello di presidi di controllo costituito dal sistema organizzativo e dei poteri, dal Codice Etico, dal Sistema Disciplinare e dall'Organismo di Vigilanza, si aggiunge un secondo livello costituito da principi preventivi generali tali da rispettare le seguenti caratteristiche:

- 1) **Separazione delle attività** – deve esistere, per quanto possibile, separazione tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza il Processo Sensibile e, analogamente, tra chi richiede (ed utilizza) risorse o prestazioni, chi soddisfa la richiesta e chi effettua il pagamento a fronte della richiesta soddisfatta;
- 2) **Norme** – devono esistere disposizioni aziendali idonee a fornire almeno principi di riferimento generali per la regolamentazione del Processo Sensibile (ivi compreso l'eventuale rimando al contenuto di normative in vigore);
- 3) **Poteri di firma e poteri autorizzativi** – devono esistere regole formalizzate per l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi da esercitare verso terzi esterni all'azienda e/o internamente all'azienda;
- 4) **Tracciabilità** – devono essere predisposti meccanismi idonei a tracciare il contenuto delle attività sensibili ed identificare i soggetti coinvolti;
- 5) **Procedure** – Il Processo Sensibile deve trovare regolamentazione a livello di modalità tecnico-operative in una o più procedure formalizzate;
- 6) **Reporting** – Il Processo Sensibile deve essere supportato da adeguata reportistica che includa indicatori di anomalie ritenuti efficaci per la prevenzione e/o identificazione dei reati. Tale reportistica deve essere sistematicamente trasmessa all'Organismo di Vigilanza, secondo le modalità con esso concordate.

Segue infine un ulteriore livello costituito da protocolli specifici applicabili a singoli processi o attività, in aggiunta alle misure preventive generali



6. IL CODICE ETICO

E' un documento adottato da BOZ SEI SRL in cui sono individuati i principi generali e le regole comportamentali cui viene riconosciuto valore etico positivo.

Esso ha lo scopo di indirizzare eticamente l'agire della azienda e le sue disposizioni sono conseguentemente vincolanti per i comportamenti di tutti gli amministratori dell'impresa, dei suoi dirigenti, dipendenti, consulenti e di chiunque vi instauri, a qualsiasi titolo, un rapporto di collaborazione.

7. IL SISTEMA DISCIPLINARE

Il sistema disciplinare aziendale si riferisce a quanto stabilito nel CCNL della piccola media industria metalmeccanica.

Al fine di soddisfare il requisito richiesto dal d.lgs. 231/01 pertanto, tali disposizioni vengono integrate anche con la previsione di sanzioni applicabili in caso di violazione delle regole e dei principi stabiliti nell'ambito del MOG, con particolare riferimento alle norme contenute nel Codice Etico, nel Sistema dei Poteri, nelle norme di comportamento generali e protocolli preventivi specifici previsti nelle parti speciali del MOG, alle norme e disposizioni sulla salute e sicurezza sul lavoro e negli obblighi di comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Sono state inoltre introdotte specifiche sanzioni per l'inosservanza delle disposizioni del MOG da parte dei membri del CdA e dei fornitori, collaboratori esterni che agiscono in nome e per conto della società, prevedendo specifiche clausole contrattuali.

Al fine di conformarsi alle modifiche apportate al D.lgs. 231/2001 dal D.lg.s 24/23 in materia di *whistleblowing*, il sistema disciplinare adottato da BETON CANDEO SRL trova, altresì, applicazione anche nei confronti di chi, con riferimento alle segnalazioni descritte al seguente paragrafo 9.4:

- viola le misure di tutela predisposte dalla Società a favore del segnalante;
- effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Tali previsioni sono state introdotte allo scopo di garantire maggiore tutela al segnalante e, al contempo, dissuadere eventuali segnalazioni pretestuose e infondate, non rispondenti alle finalità del Modello Organizzativo.

7.1 Le sanzioni per i dipendenti

L'osservanza, da parte dei dipendenti (inclusi i dirigenti) della Società, delle disposizioni contenute nel Codice Etico, nel MOG, nei protocolli aziendali e nelle procedure previste dal MOG ovvero dalle medesime richiamate, costituisce parte



fondamentale delle loro obbligazioni contrattuali ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2104 del Codice Civile.

La violazione di dette disposizioni, pertanto, concreteggerà un inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro da parte del dipendente e comporterà la comminazione di sanzioni e/o misure di carattere disciplinare, nel rispetto del principio di gradualità e di proporzionalità, nonché delle procedure prescritte dalle norme applicabili come di seguito indicato, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro e all'obbligo di risarcire i danni eventualmente cagionati.

Il Sistema Disciplinare è applicato in caso di mancato rispetto delle procedure interne, dei principi e delle *policies* (ivi compresi gli ordini impartiti dall'azienda sia in forma scritta che verbale) previsti o richiamati nel presente MOG e nel Codice Etico, cioè nel caso in cui vengano posti in essere determinati comportamenti sanzionabili (impregiudicate le conseguenze anche disciplinari eventualmente derivanti dalle violazioni di altri obblighi previsti dalla legge e/o dal Contratto Collettivo Nazionale applicabile).

In base a quanto previsto dal CCNL della piccola media industria metalmeccanica le mancanze del lavoratore dipendente (non dirigente) possono dar luogo all'adozione, a seconda della loro gravità e recidività, di uno dei seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa in misura non superiore a 3 ore di retribuzione da versarsi all'Istituto di previdenza sociale;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore ai 3 giorni.
- e) licenziamento nei casi consentiti dalla legge.

I provvedimenti di cui sopra non sollevano inoltre il lavoratore dalle eventuali responsabilità nelle quali egli sia incorso.

Tali sanzioni vengono irrogate al dipendente non solo in caso di violazione concreta dei principi di comportamento e/o delle prescrizioni del MOG, del Codice Etico e/o delle procedure interne previste dal presente MOG ed in caso di condotte non conformi alle prescrizioni dello stesso, ma altresì in caso di illeciti disciplinari tentati, ossia di comportamenti od omissioni diretti in modo non equivoco a disattendere le regole comportamentali dettate dal presente MOG.

Per quanto riguarda i criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari, viene stabilito che:



- 1) per la violazione delle norme di comportamento stabilite dal Codice Etico e dal MOG saranno adottati i provvedimenti dell'ammonizione verbale o scritta, nei casi di prima mancanza, purché la violazione non configuri un reato. Il rimprovero verbale verrà applicato per le mancanze di minor rilievo;
- 2) il provvedimento della multa verrà adottato nei casi di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni applicate, o in caso di recidiva, mentre la sospensione verrà comminata qualora il lavoratore sia già stato punito con la multa nei 6 mesi precedenti.
- 3) Incorre nel provvedimento di licenziamento il lavoratore che provochi all'Azienda grave nocumento morale e/o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono reato a termine di legge.

Ove si faccia riferimento alla "gravità" delle violazioni del MOG essa sarà definita in relazione alle seguenti circostanze:

- il livello di responsabilità ed autonomia dell'autore della violazione;
- l'eventuale esistenza di precedenti situazioni di violazione a carico dello stesso;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- in relazione alle condotte colpose, la presenza ed il grado della negligenza, imperizia, imprudenza nell'inosservanza della regola cautelare;
- la prevedibilità delle conseguenze della condotta;
- la gravità del comportamento, con ciò intendendosi il livello di rischio e le conseguenze a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta, ai sensi e per gli effetti del MOG, a seguito della condotta censurata;
- i tempi, i modi e le ulteriori circostanze nelle quali la violazione ha avuto luogo.

In materia di sicurezza e salute dei lavoratori, poiché il dipendente è vincolato altresì al rispetto dei principali obblighi previsti dall'articolo 20 del Decreto 81 del 2008, in caso di loro violazione, vengono applicate le suddette sanzioni, graduate anche in base al rischio di applicazione delle misure del Decreto che tale condotta ha provocato.

In caso di violazione, da parte dei dirigenti della Società, delle disposizioni, dei principi di comportamento e delle procedure contenute nel MOG o Codice Etico, ovvero di adozione di un comportamento non conforme alle disposizioni del MOG e qualificabile come "sanzionabile", nei confronti dei responsabili saranno adottate le seguenti sanzioni:

- a) ammonizione scritta;
- b) licenziamento.

A titolo esemplificativo, il dirigente incorrerà nel provvedimento del/della:



- **ammonizione scritta**, in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel MOG, l'osservanza delle quali costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società, tenuto particolarmente conto delle responsabilità affidate al dirigente;

licenziamento con preavviso, ai sensi dell'art. 2118 del Codice Civile e delle norme del CCNL della piccola media industria metalmeccanica.

- , in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del MOG (ossia delle regole procedurali o comportamentali ivi incluse), o di reiterazione di una o più violazioni di cui al punto che precede, tale da configurare – a seguito delle opportune e necessarie verifiche da parte della Società – un notevole inadempimento da ascriversi a colpa o dolo del dirigente;

licenziamento senza preavviso, ai sensi dell'art. 2119 del Codice Civile e delle norme del CCNL della piccola media industria metalmeccanica.

- , laddove la violazione di una o più prescrizioni del MOG (ossia delle regole procedurali o comportamentali ivi incluse) sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

La sanzione concretamente da applicarsi sarà determinata in base alle circostanze sopra indicate con riferimento alla generalità dei dipendenti.

In ogni caso, per i lavoratori aventi la qualifica di dirigente costituisce grave violazione delle prescrizioni del Modello:

- l'inosservanza dell'obbligo di direzione o vigilanza sui lavoratori subordinati circa la corretta ed effettiva applicazione del MOG;
- l'inosservanza dell'obbligo di vigilanza sugli altri destinatari del MOG che, sebbene non legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, siano comunque soggetti alle prescrizioni del Modello stesso (es. appaltatori, fornitori, consulenti, etc.).

Fermo restando quanto sopra, la Società si riserva sin d'ora il diritto di agire nei confronti del dirigente che sia stato oggetto delle misure sopra indicate per il ristoro dei danni subiti e/o di quelli che la Società sia tenuta a risarcire a terzi.

7.2 Le sanzioni per gli amministratori

Nei confronti dell'Amministratore che abbia violato una o più regole di condotta stabilite dal Codice Etico e/o dal MOG viene comminata una sanzione graduabile dal richiamo scritto alla revoca dalla carica e/o delle deleghe, in considerazione dell'intenzionalità e gravità del comportamento posto in essere (valutabile in



relazione anche al livello di rischio cui la Società risulti esposta) e delle particolari circostanze in cui il suddetto comportamento si sia manifestato.

In particolare, nei confronti degli Amministratori potranno essere adottate le seguenti misure disciplinari:

- **richiamo scritto** con intimazione a conformarsi alle disposizioni del MOG, che potrà essere irrogato in caso di lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento contenute nel presente MOG, nel Codice Etico, o nelle procedure aziendali;
- nei casi più gravi di violazioni integranti un inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne contenute nel presente MOG, anche solo potenzialmente suscettibili di configurare un reato e/o un illecito amministrativo e/o una condotta consapevolmente in contrasto con le suddette prescrizioni, si potrà procedere, in considerazione dell'intenzionalità e gravità del comportamento posto in essere (valutabile in relazione anche al livello di rischio cui la Società risulta esposta) e delle particolari circostanze in cui il suddetto comportamento si sia manifestato, rispettivamente, all'applicazione delle seguenti misure: i) **revoca totale o parziale delle deleghe** eventualmente conferite e (ii) **revoca del mandato** con effetto immediato.

E' fatto salvo in ogni caso il diritto della Società al risarcimento dei danni subiti.

7.3 Sanzioni per i Sindaci di BOZ SEI SRL

In caso di violazione delle disposizioni contenute nel MOG e nel Codice Etico da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, il CdA e/o l'Organismo di Vigilanza dovrà informare, senza ritardo e per iscritto, l'intero Collegio Sindacale e verranno presi tutti gli opportuni provvedimenti consentiti dalla vigente normativa, compresa la revoca dell'incarico conferito ai soggetti.

Nei casi ritenuti di maggiore gravità, il CdA, sentito il Collegio Sindacale, convocherà l'Assemblea per gli opportuni provvedimenti.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più dei Sindaci, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente del CdA o il Presidente del Collegio Sindacale dovrà procedere alla convocazione dell'Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla eventuale revoca del mandato o di eventuali e differenti scelte, comunque adeguatamente motivate. Analoga procedura troverà applicazione anche per eventuali successive fasi processuali.

In ogni caso, è fatta salva la facoltà della Società di esercitare azioni di responsabilità e risarcitorie.



7.4 Sanzioni per fornitori e collaboratori esterni che agiscono in nome e per conto di BOZ SEI SRL

Allo scopo di garantire l'effettività del MOG, anche nei confronti dei fornitori e collaboratori esterni che agiscono in nome e per conto di BOZ SEI SRL, è prevista una clausola da inserire nel contratto di riferimento del fornitore che stabilisce l'obbligo con relativa sanzione, di attenersi alle regole del Codice Etico e del MOG (clausola risolutiva espressa).

In caso di violazione da parte di collaboratori, fornitori o partner commerciali delle disposizioni del Modello (o del Codice Etico), pertanto, il CdA, sentito se del caso l'Organismo di Vigilanza, valuterà se porre termine alla relazione contrattuale in essere e comminerà l'eventuale sanzione prevista dal contratto stesso.

Il contratto con collaboratori, fornitori e partner dovrà essere immediatamente risolto dalla Società nel caso in cui essi si rendano responsabili della violazione delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne contenute o richiamate nel presente MOG o nel Codice Etico, anche solo potenzialmente suscettibili di configurare un reato e/o un illecito amministrativo e/o una condotta consapevolmente in contrasto con le suddette prescrizioni, se così previsto dallo stesso contratto.

Per quanto riguarda i lavoratori legati alla società da rapporti di lavoro di natura diversa dal lavoro subordinato (collaboratori e, in generale, soggetti esterni) le misure applicabili e le procedure disciplinari avvengono nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

7.5 Applicazione delle sanzioni e organo competente

L'adozione dei provvedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti della Società dovrà essere effettuata nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 7 della Legge 20/05/1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori), per quanto riguarda la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione, previsioni che si intendono in questa sede integralmente richiamate. In particolare:

- non verrà adottato alcun provvedimento disciplinare senza che l'addebito sia stato preventivamente contestato al lavoratore e senza averlo sentito a sua difesa;
- i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non verranno applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni, eventualmente con l'assistenza di un rappresentante sindacale;



- qualora il provvedimento disciplinare non venga adottato nei sei giorni successivi alla presentazione di tali giustificazioni, queste si intenderanno accolte;
- la comminazione di ogni provvedimento disciplinare più grave del richiamo verbale verrà comunicata mediante provvedimento scritto motivato;
- non si terrà conto, ai fini della recidiva, dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

L'applicazione del sistema delle sanzioni in ordine alla violazione del Codice Etico o del MOG è autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito del procedimento penale eventualmente avviato presso l'Autorità giudiziaria competente in ragione della violazione stessa.

Le presunte violazioni del Codice Etico e del Modello devono essere tempestivamente segnalate all'Organismo di Vigilanza, il quale potrà effettuare verifiche e controlli in piena autonomia ed eventualmente inoltrare al CdA una propria relazione in ordine all'adozione dei provvedimenti ritenuti idonei.

L'organo competente a deliberare in merito all'irrogazione di sanzioni per la violazione del Codice Etico e del MOG è il CdA o, nei casi in cui siano coinvolti più amministratori, l'Assemblea dei Soci.

7.6 Il ruolo di sorveglianza dell'ODV

Il sistema disciplinare qui contemplato è soggetto a costante verifica da parte dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza verifica che la Società abbia provveduto ad assicurare adeguata informazione in merito all'esistenza del Sistema Disciplinare ed alle conseguenze che possono derivare dalla violazione dei principi e delle norme di comportamento previste o richiamate dal Modello e dal Codice Etico, in favore dei lavoratori e di tutti i soggetti destinatari dello stesso.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza provvede a riferire tempestivamente agli organi di vertice della Società le eventuali segnalazioni ricevute in merito a possibili violazioni del Modello o del Codice Etico, nonché a richiedere alle funzioni aziendali preposte e delegate alla gestione dei procedimenti disciplinari e all'irrogazione delle sanzioni, informazioni, dati e/o notizie utili a vigilare sulla corretta applicazione del Sistema Disciplinare.

Infine, l'Organismo di Vigilanza, pur non disponendo di poteri disciplinari o sanzionatori diretti, deve essere informato in merito ai procedimenti disciplinari svolti ed alle eventuali sanzioni irrogate, ovvero ai provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari a carico del personale aziendale, adottati dalla Società.



8. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

8.1 Individuazione

Al fine di garantire alla Società l'esimente dalla responsabilità amministrativa in conformità a quanto previsto dall'art. 6 del Decreto 231, è necessaria l'individuazione e la costituzione da parte della Società di un Organismo di Vigilanza fornito dell'autorità e dei poteri necessari per vigilare, in assoluta autonomia, sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne il relativo aggiornamento, proponendone le modifiche o integrazioni ritenute opportune al Consiglio di Amministrazione della Società.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza della Società (di seguito anche "OdV") sono scelti tra soggetti in possesso dei requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità richiesti dal Decreto 231 per svolgere tale ruolo.

Il Decreto 231 non fornisce indicazioni alcuna circa la composizione dell'OdV; pertanto, la scelta tra una sua composizione monosoggettiva o plurisoggettiva e l'individuazione dei suoi componenti - interni o esterni all'ente - devono tenere conto - come suggerito dalle Linee Guida di Confindustria e come confermato dalla giurisprudenza in materia - delle finalità perseguite dalla legge in uno con la tipologia di società nella quale l'OdV andrà ad operare, dovendo esso assicurare il profilo di effettività dei controlli in relazione alla dimensione e alla complessità organizzativa dell'ente.

In base a tali indicazioni, l'OdV deve possedere le seguenti principali caratteristiche:

a) Autonomia ed indipendenza

I requisiti di autonomia ed indipendenza che l'OdV deve necessariamente possedere, affinché la Società possa andare esente da responsabilità, si riferiscono in particolare alla funzionalità dello stesso OdV. La posizione dell'OdV nell'ambito delle Società dovrà cioè assicurare l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni interferenza o condizionamento proveniente dalla Società e dai suoi organi dirigenti.

Tali requisiti sono assicurati tramite la collocazione dell'OdV in una posizione di vertice in seno all'organizzazione aziendale, senza attribuzione, formale o anche solo in via di fatto, di alcun ruolo esecutivo che possa renderlo partecipe di decisioni ed attività operative della Società, che altrimenti lo priverebbero della necessaria obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.



I requisiti di autonomia e indipendenza oltre che a riferirsi all'OdV nel suo complesso debbono anche riferirsi ai suoi componenti singolarmente considerati: in caso di OdV a composizione plurisoggettiva, nei quali alcuni componenti siano esterni e altri interni, non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dalle Società, il grado di indipendenza dell'OdV dovrà essere valutato nella sua globalità.

Al fine di garantire l'effettiva sussistenza dei requisiti sopra descritti, è opportuno che i membri dell'OdV posseggano alcuni requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente la loro autonomia e indipendenza (ad esempio onorabilità, assenza di conflitti di interesse con gli organi sociali e con il vertice aziendale etc.).

b) Professionalità

I componenti l'OdV debbono possedere, così come specificato anche in talune pronunce giurisprudenziali, apposite competenze tecniche, onde poter provvedere efficacemente all'espletamento dei propri compiti ispettivi e di controllo. Trattasi di tecniche di tipo specialistico, proprie di chi svolge attività ispettiva, consulenziale e giuridica.

Con riferimento all'attività ispettiva e di analisi del sistema di controllo, è opportuno che i membri dell'OdV abbiano esperienza, ad esempio, nelle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, nelle misure per il loro contenimento, nel *flow-charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza, nelle tecniche di intervista e di elaborazione dei questionari. Tali tecniche possono essere utilizzate sia per adottare – all'atto del disegno del Modello Organizzativo e delle successive modifiche – le misure più idonee a ragionevolmente prevenire la commissione dei reati, sia per verificare che i comportamenti tenuti dalle persone che operano nelle Società rispettino effettivamente i comportamenti codificati, sia - eventualmente - per accertare come si sia potuto verificare un determinato reato e chi lo abbia commesso.

Con riferimento alle competenze giuridiche, si rileva che la disciplina di cui al Decreto 231 è sostanzialmente giuridico-penale e lo scopo del sistema di controllo previsto dal decreto è quello di prevenire la realizzazione di reati. E' dunque essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati e del sistema giuridico e procedurale.

Si ricorda in ogni caso che l'OdV, al fine di adempiere ai propri compiti, può utilizzare, oltre alle competenze specifiche dei singoli membri, anche risorse aziendali interne o consulenti esterni.

c) Continuità di azione



Al fine di garantire l'efficace e costante attuazione del Modello, l'OdV deve garantire continuità nell'esercizio delle sue funzioni, che non deve essere intesa come "presenza continua", ma come effettività e frequenza del controllo.

La definizione degli aspetti attinenti alla continuità d'azione dell'OdV, quali la calendarizzazione dell'attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'OdV, è rimessa allo stesso Organismo, il quale, nell'esercizio della propria facoltà di autoregolamentazione, dovrà disciplinare il proprio funzionamento interno. A tal proposito è opportuno che l'OdV stesso formuli un regolamento delle proprie attività (determinazione delle scadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, etc.).

Tutto ciò considerato, in ottemperanza a quanto previsto all'art. 6 lettera b) del Decreto 231, è istituito presso BOZ SEI SRL un organo con funzioni di vigilanza e controllo (di seguito Organismo di Vigilanza – ODV) in ordine al funzionamento, all'efficacia, all'adeguatezza ed all'osservanza del Modello.

Nell'esercizio delle sue funzioni, l'ODV deve uniformarsi a principi di autonomia ed indipendenza.

A garanzia del principio di terzietà ed indipendenza, l'ODV è collocato in posizione gerarchica di vertice della Società. Esso deve riportare direttamente al CdA.

8.2 Composizione, Nomina e Durata

L'Organismo di Vigilanza di BOZ SEI SRL può essere o monocratico o collegiale, in ogni caso, deve essere composto da professionisti indipendenti, scelti tra soggetti particolarmente qualificati con particolare attenzione alla matrice ambientale e salute e sicurezza nei luoghi di lavoro garantendo, in ogni caso i requisiti di imparzialità, professionalità e continuità previsti dal Decreto.

I componenti dell'OdV rimangono in carica per tre anni e sono rieleggibili.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza, nell'esercitare le proprie funzioni, devono mantenere i necessari requisiti di autonomia e indipendenza richiesti dal Decreto 231: essi devono, pertanto, comunicare immediatamente al CdA e allo stesso Organismo di Vigilanza l'insorgere di eventuali situazioni che non consentano di conservare il rispetto di tali requisiti.

I membri dell'Organismo di Vigilanza designati restano in carica per tutta la durata del mandato ricevuto, a prescindere dalla modifica di composizione del CdA che li ha nominati, a meno che il rinnovo del CdA dipenda dalla commissione di uno dei Reati contemplati nel Decreto: in tal caso il neo eletto organo amministrativo provvederà a costituire un nuovo Organismo di Vigilanza.



Non possono essere eletti alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza e, se eletti, decadono automaticamente dall'ufficio:

1. coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 2382 del Codice Civile (interdizione, inabilitazione, fallimento, condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'incapacità ad esercitare uffici direttivi);
2. il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori non-indipendenti della Società; il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori non-indipendenti delle società da questa controllate, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo;
3. coloro che sono stati condannati con sentenza ancorché non definitiva (ivi compresa quella pronunciata ex art. 444 c.p.p.):
 - alla reclusione per un tempo non inferiore a un anno: i) per uno dei delitti previsti dal RD n. 267/1942; ii) per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, dei mercati e dei valori mobiliari e di strumenti di pagamento; iii) per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica o in materia tributaria;
 - alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per qualunque delitto non colposo;
 - per uno o più reati tra quelli previsti e richiamati dal Decreto, a prescindere dal tipo di condanna inflitta;
 - per un reato che importi la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.
4. coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto;
5. coloro nei cui confronti sia stata applicata una delle misure di prevenzione previste dall'art. 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e sue successive modifiche.

Fatte salve le ipotesi di decadenza automatica, i componenti dell'OdV non possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione se non per giusta causa, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca:

- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto, o una sentenza di patteggiamento, ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- il mancato riserbo relativamente alle informazioni di cui vengano a conoscenza nell'espletamento dell'incarico;



- la mancata partecipazione a più di tre riunioni dell'OdV consecutive senza giustificato motivo.

In caso di dimissioni o di decadenza automatica di un componente dell'OdV, quest'ultimo ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione, che prenderà senza indugio le decisioni del caso.

L'OdV si intende decaduto se vengono a mancare, per dimissioni o altre cause, la maggioranza dei componenti. In tal caso, il CdA provvede a nominare di nuovo tutti i componenti dell'OdV.

Ove sussistano gravi ragioni di convenienza, il CdA procederà a disporre sentito il parere del Collegio Sindacale ed, ove non coinvolti, degli altri membri dell'OdV, la sospensione dalle funzioni di uno o tutti i membri dell'OdV, provvedendo tempestivamente alla nomina di un nuovo membro o dell'intero Organismo *ad interim*.

8.3 Compiti dell'Organismo di Vigilanza

L'ODV ha i seguenti compiti:

Attività di verifica e vigilanza

- 1) verificare periodicamente le attività poste in essere nell'ambito dei processi sensibili individuati dal Modello;
- 2) effettuare verifiche periodiche volte all'accertamento di quanto previsto dal MOG ed in particolare che le procedure e i controlli in esso contemplati siano posti in essere e documentati in modo conforme e che i principi del Codice Etico siano rispettati;
- 3) vigilare sulla corretta applicazione del Sistema Disciplinare da parte delle funzioni aziendali allo stesso preposte;
- 4) verificare l'adeguatezza, l'efficacia e l'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione degli illeciti previsti dal Decreto;

Aggiornamento del Modello

- 5) valutare il mantenimento nel tempo della solidità e funzionalità del Modello, provvedendo affinché la Società curi l'aggiornamento del Modello 231; a tal proposito si specifica che il presente MOG non è altro che una fotografia dello stato attuale di BOZ SEI SRL che deve essere mantenuto "vivo" dall'ODV attraverso specifiche raccomandazioni al fine di potere ritenere tale MOG sempre attuale;
- 6) attività di follow-up, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte;



Reporting da e verso l'OdV

- 7) attuare, in conformità al Modello, un efficace flusso informativo nei confronti degli organi sociali competenti in merito all'efficacia e all'osservanza del Modello, in particolare, predisporre periodicamente un rapporto da presentare al CdA, che evidenzi le problematiche riscontrate e individui le azioni correttive da intraprendere;
- 8) esaminare e valutare tutte le informazioni e/o le segnalazioni ricevute in relazione al Modello, ivi incluso per ciò che attiene le eventuali violazioni dello stesso;
- 9) in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, ivi inclusa la Pubblica Autorità, fornire il necessario supporto informativo agli organi ispettivi.

Informazione e formazione

- 10) promuovere iniziative per la formazione dei destinatari del Codice Etico e del MOG, per la loro comunicazione e diffusione;
- 11) monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari;
- 12) valutare e rispondere alle richieste di chiarimento provenienti dalle funzioni aziendali ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate al Modello.

Nell'ambito delle attività sopra enunciate, l'OdV provvederà ai seguenti adempimenti:

- promuovere la diffusione e la verifica nel contesto aziendale della conoscenza e della comprensione dei principi delineati nel Modello;
- raccogliere, elaborare, conservare e aggiornare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello;
- verificare e controllare periodicamente le aree e le attività a rischio individuate, effettuando, qualora lo ritenga necessario ai fini dell'espletamento delle proprie funzioni, anche controlli non preventivamente programmati (c.d. "controlli a sorpresa");
- monitorare e verificare il rispetto, da parte della Società, della normativa in tema di norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro;
- verificare e controllare la regolare tenuta ed efficacia di tutta la documentazione inerente le attività/operazioni individuate nel Modello;
- verificare periodicamente le procure e le deleghe interne in vigore, raccomandando le necessarie modifiche nel caso in cui le stesse non siano più coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali;
- istituire specifici canali informativi "dedicati", diretti a facilitare il flusso di informazioni e segnalazioni verso l'Organismo;



- valutare periodicamente l'adeguatezza del Modello rispetto alle disposizioni ed ai principi regolatori del Decreto e le corrispondenti esigenze di aggiornamento;
- valutare periodicamente l'adeguatezza del flusso informativo e adottare le eventuali misure correttive;

Tutte le comunicazioni devono essere fatte per iscritto.

È fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'ODV o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini nello svolgimento delle attività di competenza dell'ODV.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti ad esso affidati, all'OdV sono attribuiti i poteri e le facoltà qui di seguito indicati:

- emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo nonché il flusso informativo da e verso lo stesso;
- accedere ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'OdV, ivi inclusi i libri societari di cui all'art. 2421 del cod. civ.;
- richiedere la collaborazione, anche in via continuativa, di strutture interne o ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- disporre che i soggetti destinatari della richiesta forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali;
- condurre le indagini interne necessarie per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
- richiedere alle funzioni aziendali preposte e delegate alla gestione dei procedimenti disciplinari e all'irrogazione delle sanzioni informazioni, dati e/o notizie utili a vigilare sulla corretta applicazione del sistema disciplinare;
- richiedere, attraverso i canali e le persone appropriate, la riunione del Consiglio di Amministrazione per affrontare questioni urgenti;
- partecipare alle riunioni del Consiglio di Amministrazione;
- accedere alla documentazione elaborata dal Collegio Sindacale;
- richiedere ai responsabili di funzione di partecipare, senza potere deliberante, alle sedute dell'Organismo di Vigilanza.

Considerate le funzioni dell'Organismo di Vigilanza ed i contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza può essere supportato da uno staff dedicato (utilizzato, anche a tempo parziale, per tali compiti specifici), oltre ad avvalersi del supporto



delle altre funzioni interne alla Società che, di volta in volta, si rendessero necessarie per un'efficace attuazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza, qualora lo ritenga opportuno e/o nei casi in cui si richiedano a questa funzione attività che necessitino di specializzazioni professionali non presenti al suo interno, né all'interno della Società stessa, avrà la facoltà di avvalersi delle specifiche capacità professionali di consulenti esterni ai quali delegare predefiniti ambiti di indagine e le operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo. I consulenti dovranno, in ogni caso, sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza.

8.4 Autonomia operativa e finanziaria

L'ODV, anche demandando strutture interne, ha libero accesso presso tutte le funzioni aziendali senza necessità di ottenere ogni volta alcun consenso, al fine di ottenere, ricevere o raccogliere informazioni o dati utili per lo svolgimento delle proprie attività.

In sede di definizione del budget aziendale, il CdA deve approvare una dotazione iniziale di risorse finanziarie, proposta dall'ODV stesso, della quale l'ODV dovrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti cui è tenuto (consulenze specialistiche, trasferte, ecc) e di cui dovrà presentare rendiconto dettagliato.

8.5 Retribuzione dei componenti dell'ODV

Il CdA riconosce emolumenti all'ODV decisi con apposita delibera del medesimo organo.

9. COMUNICAZIONE FORMAZIONE E FLUSSI INFORMATIVI

9.1 Comunicazione dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Societari

L'ODV riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati al CdA.

Sono previsti i seguenti flussi informativi:

- 1) su base semestrale, al CdA e al Collegio Sindacale, ai quali dovrà essere trasmessa una relazione scritta che evidenzia:
 1. Quanto emerso dall'attività svolta dall'ODV nell'arco dell'anno nell'adempimento dei propri compiti;
 2. il piano delle attività che intende svolgere nell'anno successivo;



3. eventuali modifiche normative in materia di responsabilità amministrativa degli enti;
4. il rendiconto relativo alle modalità di impiego delle risorse finanziarie costituenti il budget in dotazione all'ODV.

2) **Immediatamente** al CdA in merito a:

- Gravi violazioni al Modello individuate durante lo svolgimento delle verifiche;
- eventuali problematiche significative scaturite dall'attività;
- carenze organizzative o procedurali idonee a determinare il concreto pericolo di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
- l'esistenza di modifiche normative particolarmente rilevanti ai fini dell'attuazione ed efficacia del Modello;
- ogni altra informazione rilevante al fine del corretto svolgimento delle funzioni proprie dell'OdV stesso, nonché al fine del corretto adempimento delle disposizioni di cui al Decreto.

Si prevede, inoltre che in caso di violazione del Modello commessa da parte di uno o più membri del CdA, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente gli altri amministratori. Il CdA procede agli accertamenti necessari e assume i provvedimenti opportuni.

In ogni caso BOZ SEI SRL è dotata di specifica procedura denominata "Sistema reporting flussi".

Infine, l'OdV potrà chiedere di essere sentito dal CdA ogniqualvolta ritenga opportuno interloquire con detto organo; del pari, all'OdV è riconosciuta la possibilità di chiedere chiarimenti ed informazioni al CdA. D'altra parte, l'OdV potrà essere convocato in ogni momento dal CdA e dagli altri organi societari per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti al funzionamento ed al rispetto del Modello.

9.2 Comunicazione dell'ODV verso le funzioni di BOZ SEI SRL

L'ODV – a seconda delle circostanze - può inoltre:

- comunicare per iscritto i risultati dei propri accertamenti ai responsabili dei processi oggetto dei controlli. In tal caso, sarà necessario che l'ODV ottenga dai responsabili dei medesimi processi un piano delle azioni con relativa tempistica in ordine alle attività da migliorare, nonché le specifiche delle modifiche che saranno attuate;
- segnalare alle funzioni competenti per iscritto eventuali comportamenti / azioni non in linea con il MOG e con le procedure aziendali relative, al fine



di acquisire tutte le informazioni da inviare alle funzioni competenti per valutare e applicare le sanzioni disciplinari.

Tali segnalazioni devono essere comunicate il prima possibile dall'ODV al CdA affinché assicurino il supporto delle strutture aziendali idonee nelle attività di accertamento e di attuazione delle misure correttive.

9.3 Obblighi di informazione nei confronti dell'ODV

Al fine di agevolare le attività di verifica e monitoraggio svolte dall'ODV con riferimento alle attività a rischio di commissione reati ed alla luce dell'assetto organizzativo adottato dalla Società, il presidente del consiglio di amministrazione, l'amministratore delegato ed i responsabili di funzione individuati in seno all'organizzazione aziendale quali referenti dell'ODV, nell'ambito delle attività di loro competenza, sono tenuti a fornire, sempre e tempestivamente, all'Organismo di Vigilanza le informazioni che lo stesso ODV richieda nell'esercizio della propria attività, nonché ad inviare all'attenzione dello stesso, con la periodicità prevista nella procedura "sistema reporting flussi informativi 231" divulgata alle funzioni aziendali coinvolte, le informazioni, i documenti ed i dati relativi al periodo di riferimento considerato.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, devono essere trasmesse all'ODV:

- 1) le notizie relative ai procedimenti disciplinari azionati in relazione a presunte violazioni del Modello ed alle eventuali azioni disciplinari intraprese, comprese le archiviazioni di tali procedimenti, con le relative motivazioni;
- 2) da parte delle funzioni aziendali, ciascuna per il proprio ambito di competenza, tutte le informazioni circa eventuali cambiamenti che possono influenzare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello;
- 3) notizie relative ai cambiamenti organizzativi;
- 4) aggiornamenti del sistema delle deleghe;
- 5) report e altri protocolli di controllo posti in essere dalle funzioni responsabili dei processi aziendali;
- 6) report relativi alle consulenze e servizi professionali;
- 7) report relativi alle sponsorizzazioni, liberalità e omaggi;
- 8) report di attività aventi come interlocutore enti pubblici;
- 9) richieste di finanziamenti pubblici;
- 10) anomalie riscontrate dalle funzioni stesse;
- 11) 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 reati compiuti nell'esercizio dell'attività aziendale;
- 12) richieste di assistenza legale inoltrate da Amministratori, Dirigenti e/o dai dipendenti, nei confronti dei quali la Magistratura proceda per reati compiuti nell'esercizio dell'attività aziendale;



13) relazioni interne dalle quali emergano eventuali responsabilità per reati compiuti nell'esercizio dell'attività aziendale;

I flussi informativi di cui sopra devono essere effettuati in forma scritta all'indirizzo di posta elettronica dell'ODV.

La casella di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza deve essere accessibile solamente da parte dei suoi componenti. A tal riguardo l'ODV è tenuto all'obbligo della riservatezza in relazione alle informazioni che dovesse ricevere nel corso della sua attività.

BOZ SEI SRL, titolare del trattamento dei dati personali ai sensi del Regolamento Europeo 2016/679 ("GDPR") e del D.Lg. 196/2003, tratterà i dati personali acquisiti mediante i flussi informativi per finalità connesse al rispetto degli obblighi derivanti dal Decreto 231/01 e dal Modello Organizzativo. I dati potranno essere trattati sia in forma cartacea che mediante l'utilizzo di strumenti elettronici. L'interessato potrà esercitare i diritti di cui al Capo III del GDPR rivolgendosi al titolare del trattamento.

L'inadempimento dell'obbligo di informazione nei confronti dell'ODV deve essere considerato come specifico illecito disciplinare. Pertanto, i responsabili di funzione che non adempiano correttamente all'obbligo di informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza nei termini e nei modi qui delineati possono essere soggetti all'applicazione di sanzioni disciplinari.

9.4 Segnalazione di comportamenti illegittimi ai sensi del D.lgs. 24/23 in materia di "whistleblowing"

Il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 recepisce nel nostro ordinamento la Direttiva (UE) 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea, c.d. Direttiva Whistleblowing, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. La nuova normativa stabilisce che è legittimo e doveroso segnalare le violazioni di norme europee e nazionali civili penali e amministrative, procedure e regolamenti aziendali, codici etici, contenute nei Modelli Organizzativi ex D.Lgs. n. 231/2001.

La nuova disciplina, inoltre, estende le misure di protezione, oltre ai segnalanti, anche ai c.d. "facilitatori" (coloro che prestano assistenza al lavoratore nel processo di segnalazione), ai colleghi che hanno una relazione di parentela (entro il 4° grado) ovvero un rapporto corrente e abituale con il segnalante, nonché agli eventuali Enti di proprietà o per cui lavora il segnalante ovvero che operano nel medesimo contesto lavorativo.

Lo scopo della norma è rafforzare la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, per incentivare le segnalazioni e per contrastare l'illegalità nelle



aziende pubbliche e private, anche al fine di costruire una cultura della legalità. Il legislatore, a garanzia dei canali di segnalazione interna e della loro corretta applicazione, ha istituito un canale di segnalazione esterna, la cui gestione è demandata all' Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC), ente preposto, altresì, ad irrogare sanzioni amministrative pecuniarie alle organizzazioni in caso di omessa predisposizione dei canali di segnalazione interna o di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni.

La normativa si applica alle imprese che hanno impiegato nell'ultimo anno la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, o aventi un Modello di Organizzazione e Gestione implementato; i possibili segnalatori sono i dipendenti, i collaboratori dell'ente – in qualsiasi forma – i partner e i fornitori.

BOZ SEI SRL si è dotato di un canale interno optando per il sistema di tripla busta cartacea seguendo le linee guida ANAC del 16 luglio 2023 implementando e divulgando specifica procedura parte integrante del presente MOG ed individuando come soggetto ricevente la segnalazione l'ODV.

9.5 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, reportistica previsti nel Modello sono conservati dall'ODV in un apposito archivio informatico e/o cartaceo.

9.6 Formazione

BOZ SEI SRL si impegna a dare ampia divulgazione dei principi contenuti nel MOG del Codice Etico e del sistema sanzionatorio/disciplinare, affinché:

- ogni componente del Modello che abbia un impatto sull'operatività di ciascun amministratore o dipendente, sia da questi conosciuta;
- il singolo sia adeguatamente formato in modo tale che sia in condizioni di applicare correttamente le componenti del Modello rilevanti per la sua posizione.

I principi e i contenuti del Modello sono divulgati mediante corsi di formazione a cui è posto l'obbligo di partecipazione. La struttura dei corsi di formazione è definita dall'Organismo di Vigilanza in coordinamento con le funzioni aziendali competenti.

Il MOG e il codice Etico sono a disposizione di ogni dipendente per un eventuale consultazione.