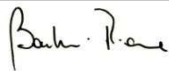
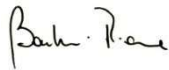
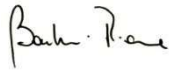
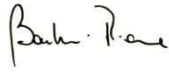




Modello Organizzativo e Gestionale

(ai sensi dell'art. 6 comma
1 ex D. Lgs. 231/01)

Rev	Data	Approvazione (PRE)	Note
01	29/07/2021		Prima emissione
02	16/05/2024		Adeguamento whistleblowing Aggiornamento reati Rappresentanza ente in giudizio
03	25/11/2024		Aggiornamento reati
04	18/11/2025		Aggiornamento tabella flussi informativi

Il presente documento è di esclusiva proprietà di BESFOND srl. È emesso in forma riservata e come tale non può essere riprodotto, usato o divulgato, interamente o in parte, al di fuori dello scopo per cui viene fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta rilasciata dalla Direzione.

INDICE

1.	PARTE GENERALE.....	3
1.1.	Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.....	3
1.1.1.	Il regime della responsabilità amministrativa degli Enti	3
1.1.2.	L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione"	3
1.2.	Attività e organizzazione di Besfond srl	4
1.3.	Il Modello organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/01.....	4
1.3.1.	Funzione del modello e punti essenziali	4
1.3.2.	Struttura del Modello: Codice Etico, Parte Generale e Parte Speciale	5
1.4.	Organismo di Vigilanza (O.d.V.).....	5
1.4.1.	Individuazione dell'Organismo di Vigilanza	5
1.4.2.	Principi generali in tema di nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza	6
1.4.3.	Risorse economiche assegnate all'Organismo di Vigilanza	7
1.4.4.	Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	7
1.4.5.	Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza - Flussi informativi	8
1.4.6.	Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari.....	11
1.5.	Sistema disciplinare e sanzionatorio.....	11
1.5.1.	Principi generali.....	11
1.5.2.	Soggetti.....	12
1.5.3.	Sanzioni nei confronti dei lavoratori	12
1.5.4.	Sanzioni nei confronti dei soggetti in posizione di preminenza	13
1.5.5.	Misure di tutela nei confronti del segnalante ai sensi della Legge sul whistleblowing	13
1.6.	Comunicazione e formazione.....	14
1.6.1.	La clausola di salvaguardia 231.....	14
1.6.2.	La comunicazione iniziale	14
1.6.3.	Formazione	15
1.7.	Verifiche sull'efficacia del Modello	15
1.7.1.	Verifiche e controlli sul Modello	15
1.7.2.	Aggiornamento ed adeguamento.....	15
1.8.	Rappresentanza dell'ente in giudizio.....	16
1.9.	Riferimenti.....	16
2.	PARTE SPECIALE "A"	16
3.	PARTE SPECIALE "B"	22
3.1.	I Modelli comportamentali.....	23
3.1.1.	Sistema di deleghe e procure ove adottato.....	23
3.1.2.	Reati contro l'amministrazione pubblica	23
3.1.3.	Sicurezza e igiene sul lavoro	24
3.1.4.	Reati ambientali	24
3.1.5.	Reati informatici	25
3.1.6.	Reati societari e tributari.....	25
3.1.7.	Reati di ricettazione, riciclaggio e ss.	27
4.	PARTE SPECIALE "C"	27

5. PARTE SPECIALE “D” 28

 Besfond	MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE	Rev	04
		Pag	3 di 28

1. PARTE GENERALE

1.1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

1.1.1. Il regime della responsabilità amministrativa degli Enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche “Decreto”) ha introdotto nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti come conseguenza di alcune fattispecie di reato commesse nell’interesse oppure a vantaggio degli stessi, da persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi, nonché da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha realizzato effettivamente il reato.

Le sanzioni previste dal Decreto si distinguono in pecuniarie ed interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze o concessioni, l’interdizione dall’esercizio dell’attività, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l’esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all’estero dall’Ente che abbia la sede principale in Italia, a condizione che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

Quanto alla tipologia di reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti, il Decreto li elenca nel suo testo.

1.1.2. L’adozione del “Modello di Organizzazione e di Gestione”

L’articolo 6 del Decreto introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità amministrativa dipendente da reato, pur quando un reato venga inopinatamente commesso, qualora l’Ente dimostri:

- di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- di aver affidato ad un organismo di vigilanza, di seguito ODV, dotato di autonomi poteri d’iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
- che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e di gestione;
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto prevede, inoltre, che in relazione all’estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati i modelli di cui alla lettera a), debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire;

 Besfond	MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE	Rev	04
		Pag	4 di 28

- prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie dell'azienda idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Lo stesso Decreto dispone che i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (denominati anche Linee Guida) redatti dalle associazioni rappresentative di categoria e comunicati al Ministero della Giustizia.

L'adozione di un modello di organizzazione e di gestione costituisce inoltre un fattore decisivo per il miglioramento della struttura organizzativa e del sistema di controllo di una società, anche nella prospettiva del progressivo sviluppo dell'attività di riferimento.

Besfond s.r.l. con l'adozione del modello organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 intende proseguire con l'attuazione di un completo sistema di responsabilità dell'impresa. Besfond s.r.l. infatti, è già dotata di Certificazione del Sistema Qualità ISO 9001 ed ha in programma l'ottenimento della Certificazione del Sistema Salute e Sicurezza ISO 45001.

1.2. Attività e organizzazione di Besfond srl

Besfond s.r.l., con sede nel Comune di Castegnato (BS), ha come scopo la produzione di fusioni in ghisa meccanica e sferoidale e il commercio dei relativi prodotti. Besfond s.r.l. è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto dal Presidente e da un Consigliere Delegato.

1.3. Il Modello organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/01

1.3.1. Funzione del modello e punti essenziali

Il Modello persegue l'obiettivo di evidenziare e configurare un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte che possano integrare i reati contemplati dal Decreto.

Attraverso l'individuazione delle attività esposte al rischio di reato e la loro conseguente proceduralizzazione, si vuole, da un lato, determinare una piena consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto di Besfond s.r.l. di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione (illecito la cui commissione è fortemente censurata dall'ente, in quanto sempre contraria ai suoi interessi anche quando, apparentemente, foriera di un vantaggio); dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, consentire a Besfond s.r.l. di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Punti cardine del Modello, oltre ai principi sopra riportati, sono:

- la mappatura delle attività a rischio della società, ossia quelle attività nel cui ambito è possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza (O.d.V.) e l'attribuzione al medesimo di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la verifica e documentazione di ogni operazione rilevante;

 Besfond	MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE	Rev	04
		Pag	5 di 28

- l'applicazione ed il rispetto del principio di separazione delle funzioni, in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- la definizione di poteri organizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verificabilità ex post dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico;
- la diffusione ed il coinvolgimento di tutti i responsabili aziendali nell'attuazione delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

1.3.2. Struttura del Modello: Codice Etico, Parte Generale e Parte Speciale

Il Modello è stato quindi suddiviso in una "Parte Generale", che contiene i suoi punti cardine e tratta del funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e del sistema sanzionatorio e in una "Parte Speciale" composta da:

- PARTE SPECIALE "A": i reati previsti dal D.Lgs.231/2001, documento che descrive sinteticamente le caratteristiche delle fattispecie di reato rilevanti ai fini dell'applicazione del decreto (reati presupposto);
- PARTE SPECIALE "B": • set di protocolli di decisione e insieme di regole e di principi di controllo e di comportamento ritenuti idonei a governare le aree per le quali è stato rilevato un rischio di potenziale commissione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa ex d.lgs. 231/2001 inerenti la specifica attività di Besfond.
- PARTE SPECIALE "C": mappatura delle attività sensibili con la relativa valutazione dei rischi e degli strumenti di governo in essere
- PARTE SPECIALE "D": allegati.

Il Codice Etico, unitamente alla delibera del Consiglio di Amministrazione del 29/07/2021, costituisce parte integrante del presente Modello.

Nell'eventualità in cui si rendesse necessario procedere all'emanazione di ulteriori Parti Speciali, relativamente a nuove fattispecie di reato attinenti ad attività della società che in futuro venissero ricomprese nell'ambito di applicazione del Decreto, il Consiglio di Amministrazione di Besfond s.r.l. integrerà in tal senso il presente Modello, mediante apposita delibera.

1.4. **Organismo di Vigilanza (O.d.V.)**

1.4.1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, l'organo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento (nel presente Modello definito anche O.d.V. – Organismo di Vigilanza), deve essere un organo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Dottrina e giurisprudenza dettano una serie di criteri utili per una migliore efficacia della portata preventiva del Modello Organizzativo anche in punto di individuazione concreta dell'O.d.V.

Nello specifico, per un efficace svolgimento delle proprie funzioni, l'O.d.V. deve soddisfare i seguenti requisiti:

- Autonomia. All'O.d.V., che risponde della propria attività direttamente all'organo dirigente, deve essere assicurata completa autonomia, anche finanziaria;

- Professionalità. È necessario che i componenti dell'O.d.V. abbiano competenze in materia di reati ex D.lgs 231/2001 e di metodologie per l'individuazione dei rischi, necessarie per la prevenzione dei reati e per la verifica del rispetto del Modello da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale;
- Continuità di azione. È necessario prevedere la nomina dell'O.d.V. almeno triennale.

In ogni caso è opportuno adeguare la composizione dell'Organismo di Vigilanza alle caratteristiche ed alle dimensioni della singola realtà aziendale. Besfond s.r.l. pertanto, ha ritenuto di nominare un O.d.V. collegiale, composto da due membri esterni.

1.4.2. Principi generali in tema di nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di onorabilità vigenti per gli amministratori di imprese (cfr. art. 2382 c.c.), nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa, ossia potenziali conflitti di interesse con il ruolo e i compiti che si andrebbero a svolgere, quali, a titolo meramente esemplificativo:

- situazioni personali o professionali tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- funzioni di amministrazione, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo, di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal d.lgs. 231/2001 o da altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- condanna, con sentenza, anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nel caso di dimissioni di uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvede alla loro sostituzione con propria deliberazione.

Al fine di garantire la stabilità e le prerogative dell'Organismo di Vigilanza, la revoca dei poteri e l'attribuzione degli stessi ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

In tale circostanza l'Organismo di Vigilanza, ovvero ciascuno dei suoi componenti, potrà far pervenire al Consiglio di Amministrazione le proprie osservazioni in merito.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), d.lgs. 231/2001, risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del d.lgs. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità/ineleggibilità.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'O.d.V. e dei connessi contenuti professionali, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo esso può essere supportato da personale dedicato. Inoltre, può avvalersi dell'ausilio delle funzioni presenti in società che, di volta in volta, si rendessero necessarie e

 Besfond	MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE	Rev	04
		Pag	7 di 28

potrà anche utilizzare consulenti esterni, quando ciò risultasse necessario per il più efficace ed autonomo espletamento dei propri compiti.

1.4.3. Risorse economiche assegnate all'Organismo di Vigilanza

Per poter operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal Decreto, all'O.d.V. deve essere assegnato un budget dal Consiglio di Amministrazione, che provvede dopo apposita discussione; ciò per permettere allo stesso di svolgere le proprie attività con indipendenza ed autonomia da ogni altro organo e funzione. All'occorrenza e per esigenze particolari l'O.d.v. potrà richiedere all'organo dirigente integrazioni del budget di spesa, senza che ciò possa costituire forma di dipendenza alcuna.

Infine, nel caso in cui sia necessario e al fine di aggiornare l'arco delle competenze professionali in relazione al modello ed alla tipologia dei rischi reato presupposto, l'O.d.v. potrà richiedere al Consiglio di Amministrazione di incaricare soggetti professionali esterni e/o esperti in varie materie ovvero potrà richiedere di partecipare anche a corsi e/o seminari di formazione per quanto riguarda novità normative e giurisprudenziali circa le interpretazioni sulla norma, ciò al fine di permettere di svolgere adeguatamente e correttamente i propri compiti.

1.4.4. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza si dota di un regolamento volto a disciplinare lo svolgimento della propria attività. All'O.d.V. è affidato il compito di vigilare:

1. sull'osservanza delle prescrizioni del Modello, in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto;
2. sull'efficacia del Modello in relazione alla struttura di Besfond s.r.l. ed all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
3. sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutamenti intercorsi nell'attività di Besfond s.r.l. e/o ad eventuali novità normative introdotte dal legislatore.

A tal fine, all'O.d.V. sono altresì affidati i compiti di:

- condurre ricognizioni dell'attività di Besfond s.r.l. ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili i cui risultati vengano riassunti in un apposito verbale;
- coordinarsi con il Consiglio di Amministrazione per i programmi di formazione dei soci lavoratori e dei dipendenti relativi al presente Modello;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- predisporre la documentazione interna contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti necessari al fine del funzionamento del Modello;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- coordinarsi con le funzioni di Besfond s.r.l. (ed in particolare con il componente interno) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione ai principi del Modello. A tal fine, l'O.d.V. ha libero accesso a tutta la documentazione interna rilevante e deve essere costantemente informato dalle altre funzioni sugli aspetti dell'attività che possono esporre Besfond s.r.l. al rischio conseguente alla commissione di uno dei Reati previsti dal Decreto;

 Besfond	MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE	Rev	04
		Pag	8 di 28

- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative;
- verificare le esigenze di aggiornamento del Modello allegando periodicamente il catalogo dei reati presupposto aggiornato;
- riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione del Modello.

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

Obblighi di segnalazione da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi

Ogni informazione conosciuta dalle funzioni interne a Besfond s.r.l., proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello stesso nelle aree di attività a rischio dovrà essere portata a conoscenza dell'O.d.V. Le informazioni riguardano in genere tutte le notizie relative alla presumibile commissione dei reati previsti dal Decreto in relazione all'attività della Società o a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società stessa.

L'afflusso di segnalazioni, incluse quelle di natura officiosa, deve essere canalizzato verso l'O.d.V.; all'uopo potrà avvalersi anche degli strumenti di comunicazione e diffusione appositamente predisposti come previsto dalla procedura P20 Whistleblowing. Le segnalazioni, aventi ad oggetto ogni violazione accertata o presunta del Modello, dovranno essere raccolte sia che siano effettuate in forma scritta, che in forma orale o in via telematica. L'O.d.V. agisce in modo da assicurare la riservatezza circa l'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Besfond s.r.l. o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. La legge 179 del 30 novembre 2017, recante disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato, ha modificato l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, prevedendo che siano adottate sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante all'ODV ossia di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni all'ODV che si rivelano infondate; anche in questo caso le sanzioni previste sono quelle di cui al rinvio alle norme dello statuto dei lavoratori e che società adotterà; il comma 2 quater del novellato art. 6 D.Lgs. 231/2001 prevede che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, od a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Whistleblowing

In data 14 dicembre 2017 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 30 novembre 2017 n. 179 recante le "disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (nel seguito la "Legge sul whistleblowing") che è intervenuta sull'art. 54-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e sull'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001. Il Legislatore ha introdotto specifiche previsioni per gli enti destinatari del D. Lgs. n. 231/2001 inserendo all'interno dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 tre nuovi commi, ovvero i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater.

In particolare l'art. 6, a seguito dell'intervento legislativo, disponeva:

- al comma 2-bis che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono prevedere: o uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela

dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione; almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante; o il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; o nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;

- al comma 2-ter che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;

- al comma 2-quater che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante sia "nullo". Sono altresì indicati come nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Di seguito, il 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 attuativo della Direttiva UE 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

Tale Decreto ha ulteriormente modificato l'art. 6 del D.lgs. 231/2001, disponendo al comma 2 bis che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo prevedono: canali di segnalazione interna per le segnalazioni di whistleblowing, il divieto di ritorsione ed un sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e), conformi a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023.

Il Decreto ha altresì abrogato i commi 2-ter e 2-quater del medesimo articolo 6.

Al fine di garantire l'efficacia del sistema del whistleblowing, Besfond ha rafforzato il proprio sistema di gestione delle segnalazioni di potenziali violazioni del Modello affinché lo stesso consenta di tutelare l'identità del segnalante ed il relativo diritto alla riservatezza.

In particolare, la Società ha adottato misure idonee ed efficaci affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette all'Organismo informazioni utili per identificare comportamenti difforni da quanto previsto dal Modello, dal Codice Etico e dalle procedure rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

È vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuino in buona fede segnalazioni all'OdV. La Società si riserva ogni azione contro chiunque effettui in mala fede segnalazioni non veritiere.

Le segnalazioni possono essere anche anonime e devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa.

Besfond ha, pertanto, definito uno specifico documento normativo per le segnalazioni da parte dei Destinatari del Modello, i quali sono stati resi edotti circa l'esistenza di appositi canali di comunicazione che consentano di presentare le eventuali segnalazioni, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, garantendo anche con modalità informatiche (se previste) la riservatezza dell'identità del segnalante.

Inoltre, al fine di favorire la ricezione delle segnalazioni, Besfond ha istituito i seguenti canali;

- la piattaforma Segnalachi (disponibile al sito besfond.segnalachi.it)
- l'indirizzo e-mail segnalazioniodv@besfond.it

- la cassetta per segnalazioni caratee disponibile nel locale mensa

Si rimanda, per maggiore dettaglio in merito alle previsioni adottate in materia, a quanto previsto dalla Procedura per la gestione delle segnalazioni e alle Linee Guida dell'ANAC.

Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose di cui al paragrafo precedente, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'O.d.V. le informazioni concernenti le informazioni di seguito riportate secondo la periodicità indicata (matrice dei flussi)

Descrizione flusso	Periodicità
L'emissione e/o aggiornamento delle procedure aziendali rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001.	Ad evento
La modifica dell'operatività aziendale (ad es. avvio di nuove linee di business).	Ad evento
L'emissione e/o aggiornamento dei documenti organizzativi (organigrammi, deleghe, procure).	Ad evento
Le modifiche alla composizione degli organi sociali.	Ad evento
Le richieste di assistenza legale inoltrate dal personale in caso di avvio di procedimento penale a loro carico in relazione a qualsiasi reato previsto dal D.lgs. 231/2001 commesso nello svolgimento delle attività lavorative, salvo espresso divieto dell'Autorità Giudiziaria.	Ad evento
I provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per reati comunque commessi nello svolgimento dell'attività lavorativa riguardanti la Società e/o i Destinatari del Modello.	Ad evento
Notizie relative alla pendenza di procedimenti penali in capo agli apicali, ai sottoposti e all'Azienda	Ad evento
Rapporti predisposti dai responsabili di funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, da cui possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto	Semestralmente
Notizie relative all'effettiva attuazione a tutti i livelli aziendali, del Modello Organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti)	Semestralmente
Notizie relative agli infortuni	Semestralmente Ad evento in caso di infortuni con lesioni gravi/gravissime
Elenco dei report di difformità in materia di sicurezza e il verbale della riunione periodica	Semestralmente
Notizie relative alla partecipazione a gare di appalto ad evidenza pubblica e documentazione antimafia presentata	Annuale
Elenco delle sponsorizzazioni in favore di terzi ovvero ricevute o promosse	Annuale
Elenco omaggi	Annuale
Elenco dei trasferimenti della titolarità o disponibilità di denaro, beni o altre utilità a parenti, società legate al trasferente, a fiduciarie anche a titolo gratuito	Annuale
Elenco di finanziamenti, di agevolazioni, di mutui e/o contributi ottenuti da enti pubblici	Annuale
Piano strategico delle nuove assunzioni e l'elenco delle nuove assunzioni (con esclusione delle sostituzioni per malattia o per maternità)	Annuale
Assunzione di personale con rapporti di parentela/coniugio con esponenti della P.A.	Ad evento

Elenco dei nominativi del personale che ha dichiarato di ricoprire cariche pubbliche	Annualmente
Elenco dei nominativi del personale con rapporti di parentela con membri del CDA	Annualmente
Elenco degli aumenti paga per merito e dei provvedimenti di approvazione	Trimestralmente
Notizie relative alla valutazione dei dipendenti da parte dell'amministrazione	Annualmente
Elenco degli incarichi di consulenza con indicazione del consulente, dell'attività affidata e dell'importo della consulenza	Annualmente
Elenco fornitori qualificati e relativa valutazione periodica	Annualmente
Elenco operazioni di pagamento al di sotto dei termini ordinari (per esempio fatture pagate a vista)	Semestralmente
Elenco operazioni di acquisto/vendita eseguite a valori di mercato non standard	Annualmente
Copia del bilancio di esercizio e relative relazioni	Annualmente
Certificazioni qualità/ambiente	Annualmente
Gestione delle spese di trasferta e rappresentanza	Annualmente

Sistema delle deleghe e delle procure

All'O.d.V. deve essere comunicato il sistema delle deleghe e delle procure ove adottato da Besfond s.r.l. e, tempestivamente, ogni successiva modifica dello stesso.

1.4.6. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

Il reporting, effettuato su base annuale nei confronti del Consiglio di Amministrazione, avrà ad oggetto:

1. l'attività svolta dall'O.d.V.;
2. le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a Besfond s.r.l., sia in termini di efficacia del Modello.

Le riunioni dell'Organismo di Vigilanza sono verbalizzate e copia dei verbali e relativi documenti allegati è custodita dall'O.d.V. presso gli uffici di Besfond s.r.l. (armadio chiuso a chiave nell'ufficio del Presidente del CdA). I flussi informativi tra l'OdV e gli organi societari avverranno attraverso la casella di posta elettronica segnalazioniodv@besfond.it

1.5. Sistema disciplinare e sanzionatorio

1.5.1. Principi generali

Un aspetto essenziale per l'efficace attuazione del Modello è la predisposizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio che contrasti ogni possibile violazione delle regole di condotta delineate dal Modello stesso per prevenire i reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure interne richiamate dal Modello (cfr. art. 6, comma secondo, lett. e, art. 7, comma quarto, lett. b) o attuative del medesimo.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'effettiva commissione di un reato e, quindi, dal sorgere e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

 Besfond	MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE	Rev	04
		Pag	12 di 28

1.5.2. Soggetti

Sono soggetti al sistema sanzionatorio e disciplinare, di cui al presente Modello, tutti gli amministratori, i soci, i dipendenti ed i collaboratori di Besfond s.r.l., nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con Besfond s.r.l., nell'ambito dei rapporti stessi.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente capitolo tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

1.5.3. Sanzioni nei confronti dei lavoratori

I comportamenti tenuti dai soci lavoratori e dai dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari. Le lavoratrici ed i lavoratori di Besfond s.r.l. sono soggetti alle iniziative di controllo legittimamente svolte dall'O.d.V. in esecuzione dei compiti attribuitigli dal presente Modello Organizzativo; ostacolare l'attività dell'O.d.V. costituisce illecito disciplinare. Con riferimento alle sanzioni irrogabili, esse rientrano tra quelle previste dal regolamento interno ispirato al CCNL applicato per le lavoratrici e i lavoratori di settore.

In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati secondo il rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti, sulla base della loro gravità. In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle sanzioni ed alle categorie di fatti sanzionabili previste dal predetto CCNL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni del Modello nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

Fermi restando gli obblighi in capo alla Besfond s.r.l. derivanti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti che costituiscono violazione del Modello, corredati dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

1. Incorre nel provvedimento di "richiamo verbale" il lavoratore che, commettendo un'infrazione di lieve entità, violi una delle procedure/linee guida interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure/linee guida prescritte, ometta, senza giustificato motivo, di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni richieste, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Besfond s.r.l..
2. Incorre nel provvedimento di "ammonizione scritta", preliminarmente all'irrogazione di taluna delle sanzioni di cui ai punti successivi, il lavoratore che violi le procedure/linee guida previste dal Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Besfond s.r.l.
3. Incorre nel provvedimento della "multa", non superiore all'importo di tre ore della normale retribuzione, il lavoratore che, eseguendo con negligenza il lavoro affidatogli ovvero commettendo abusi nello svolgimento dei propri compiti, violi le procedure/linee guida interne previste dal Modello, o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello.
4. Incorre nel provvedimento della "sospensione" dal lavoro e dal trattamento retributivo per un periodo non superiore di tre giorni il lavoratore che, compiendo atti di insubordinazione nei confronti dei superiori o assumendo un contegno scorretto verso gli utenti, i soggetti esterni, i colleghi, violi le procedure/linee guida interne previste dal Modello, o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti, costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.

5. Incorre nel provvedimento del licenziamento il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico di Besfond s.r.l. delle misure previste dal d.lgs. 231/2001 ovvero il lavoratore che sia recidivo, oltre la terza volta in un anno solare, in una qualunque delle contestazioni previste dai punti precedenti. Tali comportamenti fanno venire meno radicalmente la fiducia di Besfond s.r.l. nei confronti del lavoratore, costituendo per Besfond s.r.l. un grave nocumento morale e/o materiale.

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

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

È fatto salvo il diritto di Besfond s.r.l. di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un lavoratore. Responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari sopra descritte per i dipendenti, è il Consiglio di Amministrazione. Il Legale Rappresentante comminerà le sanzioni su eventuale segnalazione dell'O.d.V., sentito anche il parere del superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata. In ogni caso l'Organismo di Vigilanza dovrà ricevere tempestiva informazione di ogni atto riguardante il procedimento disciplinare a carico di un lavoratore per violazione del presente Modello, fin dal momento della contestazione disciplinare: non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello senza la preventiva comunicazione all'O.d.V. del contenuto dell'addebito e della tipologia di sanzione che si intende irrogare. All'O.d.V. dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente capitolo. Ai lavoratori dovrà essere data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando una comunicazione interna per riassumerne il contenuto. Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Salve che per il richiamo verbale la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni. La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

1.5.4. Sanzioni nei confronti dei soggetti in posizione di preminenza

In caso di violazioni da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informerà tempestivamente il Consiglio di Amministrazione, che provvederà ad assumere le iniziative previste dalla vigente normativa, che riterrà opportune.

1.5.5. Misure di tutela nei confronti del segnalante ai sensi della Legge sul whistleblowing

Al fine di garantire l'efficacia del sistema di gestione delle segnalazioni in ottemperanza a quanto previsto dalla Legge sul whistleblowing, Besfond vieta qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, discriminazione o penalizzazione (applicazione di misure sanzionatorie, demansionamento, licenziamento, trasferimento o sottoposizione ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata dal segnalante in buona fede e si impegna a garantire la tutela dei segnalanti contro i suddetti atti.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni in buona fede può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale.

In caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti ovvero sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi sulle condizioni di lavoro, spetta al datore di lavoro provare che tali misure siano state adottate sulla base di ragioni estranee alla segnalazione.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

L'uso illegittimo del sistema disciplinare può comportare l'applicazione di provvedimenti nei confronti dell'autore dell'abuso.

La tutela del segnalante sopra descritta non è garantita nel caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave, che si rivelino infondate. In tale circostanza, il segnalante può incorrere in provvedimenti sanzionatori.

1.6. Comunicazione e formazione

Per il Modello in particolare è prevista una apposita azione di informazione e formazione volta a rendere noti i contenuti del decreto e i suoi impatti agli apicali, ai sottoposti e ai collaboratori di Besfond s.r.l. ed anche ai fornitori e clienti. Le modalità di comunicazione e informazione sono impostati dalla società e rientrano nell'ambito di appositi programmi di aggiornamento professionale.

1.6.1. La clausola di salvaguardia 231

Al fine di dare attuazione all'art. 6, comma 2, lett. e), d.lgs. 231/2001 e della necessità, ivi prevista, le best practices consolidate per la costruzione e implementazione del Modello prescrivono l'introduzione, nei confronti di terzi contraenti, di apposite clausole contrattuali, con cui il terzo stesso si impegna ad osservare determinati comportamenti, individuati per la prevenzione dei reati presupposto della responsabilità ex d.lgs. 231/2001; inoltre, a tali clausole è data una formulazione tale da comportare, in caso di violazione dei comportamenti attesi, la risoluzione dell'accordo contrattuale.

Tuttavia, la stesura di tali clausole contrattuali non può prescindere da un'attenta analisi della disciplina contenuta nel Codice Civile e sviluppata dagli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi, pena l'invalidità delle clausole stesse e, per tale via, l'impossibilità di attuare le finalità preventive perseguite.

1.6.2. La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello Organizzativo è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento della sua delibera di approvazione, attraverso:

A) lettera informativa a firma del Consiglio di Amministrazione a tutto il personale, da distribuirsi attraverso la busta paga, sui contenuti del Decreto e del Modello specificando le modalità di consultazione. Verrà, inoltre, consegnato insieme alla citata lettera informativa il Codice Etico redatto ai fini del D.Lgs. 231/01;

 Besfond	MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE	Rev	04
		Pag	15 di 28

B) invio a tutti i dipendenti già in organico di un modulo di integrazione contrattuale di dichiarazione di adesione al Modello da sottoscrivere e portare manualmente all'Ufficio Amministrazione entro 1 mese.

1.6.3. Formazione

La formazione del personale ai fini del Decreto è gestita dal Responsabile risorse umane in cooperazione con l'O.d.V. e sarà articolata ai seguenti livelli:

- Personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente: formazione iniziale ed aggiornamento periodico.
- Altro personale: eventi formativi ad hoc e/o nota informativa adeguatamente diffusa.
- Clienti, consulenti e fornitori: nota informativa.

1.7. **Verifiche sull'efficacia del Modello**

1.7.1. Verifiche e controlli sul Modello

Ai fini dell'espletamento del compito istituzionale di verifica circa l'efficacia del modello, l'O.d.V. ai sensi dell'art. 7, comma IV periodicamente sarà chiamato ad assolvere le attività così riassunte:

- vigilanza sull'effettività del modello attraverso la verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito;
- disamina in merito all'adeguatezza del modello, ossia della sua reale capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;
- aggiornamento del Modello.

All'esito della verifica, in concomitanza con il rapporto annuale predisposto dall'O.d.V., saranno fornite indicazioni da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione di Besfond s.r.l. relative alle eventuali carenze riscontrate, suggerendo le possibili azioni da intraprendere.

La verifica sarà effettuata secondo modalità che verranno determinate dall'O.d.V. anche, se del caso, avvalendosi di professionalità esterne.

1.7.2. Aggiornamento ed adeguamento

Modifiche e integrazioni e variazioni al presente Modello sono adottate dal Consiglio di Amministrazione, direttamente o su proposta dell'Organismo di Vigilanza.

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

Il Consiglio di Amministrazione apporterà inoltre le modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
- modificazioni dell'assetto interno di Besfond s.r.l. e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- risultanze dei controlli.

Il Modello deve, inoltre, essere tempestivamente modificato quando intervengono rilevanti mutamenti nel sistema normativo e nell'assetto aziendale, tali da comportare la necessità di variare le previsioni del

Modello stesso, allo scopo di mantenere la sua efficienza.

L'attività operativa volta all'aggiornamento del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione, potrà avvenire anche avvalendosi dell'opera di professionalità esterne per la redazione della bozza di documento.

I responsabili delle funzioni aziendali, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze, sono tenuti a verificare periodicamente l'efficacia e l'effettività delle procedure finalizzate ad impedire la commissione di reati e, qualora riscontrino l'esigenza di modificarle e aggiornarle, presentano, di concerto con l'organo amministrativo, un rapporto documentato all'Organismo di Vigilanza, che provvede di conseguenza.

Gli Allegati, che costituiscono parte integrante del Modello, possono essere modificati, in ragione delle dinamiche organizzative, a cura della funzione aziendale competente anche senza modifica del Modello, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza.

1.8. Rappresentanza dell'ente in giudizio

L'art. 39 del Dlgs 231/01 prevede che l'ente partecipi al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo.

L'ente che intende partecipare al procedimento si costituisce depositando nella cancelleria dell'autorità giudiziaria procedente una dichiarazione contenente a pena di inammissibilità:

- a) la denominazione dell'ente e le generalità del suo legale rappresentante;
- b) il nome ed il cognome del difensore e l'indicazione della procura;
- c) la sottoscrizione del difensore;
- d) la dichiarazione o l'elezione di domicilio.

In tal caso l'Amministratore Unico, rappresentante legale della società ha il potere di nominare il legale che munito di procura potrà costituirsi in giudizio in favore dell'ente.

Nell'ipotesi in cui, invece, il legale rappresentante fosse ad essere indagato per un reato presupposto all'illecito amministrativo ascritto a carico dell'ente si paleserà una situazione di conflitto con gli interessi dell'ente; di talché ai sensi dell'art. 25 dello Statuto della società è stato previsto il conferimento dei poteri in capo al presidente del CDA e in caso di impedimento di quest'ultimo ad altro consigliere in maniera tale che la società possa tutelare i propri diritti di difesa provvedendo alla nomina di un difensore da parte di un soggetto specificamente delegato a tale incumbente per i casi di eventuale conflitto con le indagini penali a carico del rappresentante legale.

1.9. Riferimenti

Testo del D.Lgs. 231/2001 e successivi provvedimenti integrativi

2. PARTE SPECIALE “A”

I reati presupposto

 Besfond	MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE	Rev	04
		Pag	17 di 28

I reati da cui può conseguire la responsabilità amministrativa per Besfond S.r.l. sono espressamente indicati nel Decreto che inizialmente prevedeva i soli reati contemplati nelle norme di cui agli artt. 24 e 25, ma per effetto di provvedimenti normativi successivi, la casistica dei reati è stata significativamente ampliata.

Reati in tema di erogazioni pubbliche (art. 24 del Decreto)

- Malversazione a danno dello stato (art. 316-bis c.p.)
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.)
- Truffa (art. 640 commi 1 e 2 – nr. 1 c.p.)
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)
- Frode informatica (art. 640-ter c.p.)
- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.)
- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.)
- Inadempimento di contratti di pubbliche forniture (art. 355 c.p.)
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)

Reati informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis del Decreto)

- Falsità in un documento informatico pubblico e privato (art. 491-bis c.p.)
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.)
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.)
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.)
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.)
- Estorsione (art. 629 co. 3 c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)
- 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.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater 1 c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.)
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)
- Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (DL 21 settembre 2019, n. 105 convertito in legge con modifiche dalla legge 18 novembre 2019, n. 133)

Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto)

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)
- Scambio elettorale politico – mafioso (art. 416-ter c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. nr. 309/90)
- Termini di durata massima delle indagini preliminari (art. 407, co. 2, lett. a), nr. 5), c.p.p.)
- Traffico di organi prelevati da persona vivente (art. 601 bis c.p.)

Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (art. 25 del Decreto)

- Peculato (art. 314 comma 1 c.p.)
- Indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314-bis c.p.)
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)
- Concussione (art. 317 c.p.)
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.)

 Besfond	MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE	Rev	04
		Pag	18 di 28

- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter comma I c.p.)
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.);
- Traffico di influenze illecite (art. 346 bis).

Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25-bis del Decreto)

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art.453 c.p.)
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.)
- Spendita e introduzione nello Stato senza concerto di monete falsificate (art.455 c.p.)
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art.464 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis. 1 del Decreto)

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.)
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.).

Reati societari (art. 25-ter del Decreto)

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
- Fatti di live entità (art.2621 bis c.c.)
- False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare ((art. 54 D.lgs. 19/2023)
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.)
- Falso in prospetto (art. 2623 c.c.)
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.)
- Indebita restituzione dei conferimenti (art.2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art.2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art.2629 bis c.c.)
- Interessi degli amministratori (art.2391 c.c.)

 Besfond	MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE	Rev	04
		Pag	19 di 28

- Formazione fittizia del capitale (art.2632 c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.)
- Illecita influenza sull'assemblea (art.2636 c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto)

- Associazione con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.)
- Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.)
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.)
- Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (art. 270 quater 1 c.p.)
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.)
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.)
- Attentato con finalità di terrorismo o eversione (art. 280 c.p.)
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosioni (art. 280 bis c.p.)
- Sequestro a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.)
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai capi I e II (art. 302 c.p.)
- Circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270bis 1 c.p.)
- Articolo 2 – Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo. New York 9 dicembre 1999.

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.1 del Decreto)

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.).

Reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto)

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
- Prostituzione minorile (art. 600 bis c.p.)
- Pornografia minorile (art. 600 ter c.p.)
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600 quater c.p.)
- Pornografia virtuale (art. 600 quater 1 c.p.)
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.)
- Tratta di persone (art. 601 c.p.)
- Acquisto e alienazioni di schiavi (art. 602 c.p.)
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.)
- Adescamento di minorenni per la commissione dei reati cui agli artt. 600, 600 bis, 600 ter e quater e quater 1, 600 quinquies, 609 bis, 609 quater, 609 quinquies e octies c.p.(art. 609 undecies c.p.).

Abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato (art. 25-sexies del Decreto)

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 Dlgs 58/98 e artt. 1, 180 e 182 per le definizioni)
- Manipolazioni di mercato (art. 185 Dlgs 58/98 e artt. 180 e 182 per le definizioni)

Reati contro le norme infortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies del Decreto)

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 583 c.p.)

 Besfond	MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE	Rev	04
		Pag	20 di 28

Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies del Decreto)

- Ricettazione (art. 648 c.p.)
- Riciclaggio (art. 648 bis c.p.)
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.)
- Autoriciclaggio (art. 648 ter 1 c.p.)

Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti" (Art. 25- octies.1 del Decreto)

- Indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento (art. 493 ter c.p.)
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 ter c.p.)
- Frode informatica, "nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale"(art. 640 ter c.p.)
- Trasferimento fraudolento dei valori (art. 512-bis c.p.)

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto)

- Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio (art. 171 L. 633/1941)
- Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio (art. 171 bis L. 633/1941)
- Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio (art. 171 ter L. 633/1941)
- Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio (art. 171 septies L. 633/1941)
- Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio (art. 171 octies L. 633/1941)
- Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio (art. 171 quinquies L. 633/1941)

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto)

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.)

Reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto)

- Inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.)
- Disastro ambientale (art. 452 quater c.p.)
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 452 octies c.p.): associazione a delinquere ex art. 416 c.p., e associazioni di tipo mafioso anche straniere ex art. 416 bis c.p.
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452 quaterdecies c.p.)
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies c.p.)
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 bis c.p.)
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 bis c.p.);
- Codice Ambientale D. Lgs. del 03/04/2006 nr. 152 (artt. 137, 103, 256, 257, 258, 259, 279)
- Legge 07/02/1992 nr. 150 In materia di commercio internazionale di esemplari in via di estinzione (artt. 1, 2, 3bis e 6);
- Legge 28/12/1993 nr. 549 Misure a tutela dell'ozono atmosferico e dell'ambiente
- D. Lgs. 06/11/2007 nr. 202 Attuazione della direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenze sanzioni (artt. 8, 9).

Reati impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto)

- Disposizioni contro l'immigrazione clandestina (art. 12 Dlgs 286/98)
- Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato (art. 22 Dlgs 286/98)
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.).

Reati di propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 25 terdecies del Decreto)

- Propaganda ed istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604 c.p. introdotto con l'art. 3 bis della Legge 654/75)

 Besfond	MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE	Rev	04
		Pag	21 di 28

- Legge n. 232/99 Statuto istitutivo della Corte penale internazionale: accordo 1/6 Crimine di genocidio; accordo 1/7 Crimini contro l'umanità; accordo 1/8 Crimini contro l'umanità

Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies del Decreto)

- Frode in manifestazioni sportive (art. 1 Legge 401/89)
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4 Legge 401/89)

Reati transnazionali (L. n. 146/2006 modificata dalla L.n.236 /2016)

Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale:

- associazione a delinquere (art. 416 c.p.)
- associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis c.p.)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.)
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)
- associazione a delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater D.P. 43/73)
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DP 309/90)
- Disposizioni contro l'immigrazione clandestina (art. 12 Dlgs 286/98).

Reati tributari (Art. 25- quinquiesdecies del Decreto)

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art.2 Dlgs 74/2000)
- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, comma 2-bis Dlgs. 74/2000)
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art.3 Dlgs 74/2000)
- Dichiarazione infedele (art. 4 Dlgs 74/2000)
- Omessa dichiarazione (art. 5 Dlgs 74/2000)
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art.8 Dlgs 74/2000)
- Occultamento o distruzione di scritture contabili (art.10 Dlgs 74/2000)
- Indebita compensazione (art. 10-quater Dlgs 74/2000)
- Sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte (art.11 Dlgs 74/2000)

Reati di contrabbando (Art. 25- sexiesdecies del Decreto)

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 -Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale)
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 -Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale)
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 -Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale)
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 -Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale)
- Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 -Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale)
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 -Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale)
- Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 -Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale)
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 -Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale)
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 -Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale)
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 -Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale)

- Altri casi di contrabbando (art. 292 d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 -Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale)
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 -Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale)
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale)
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri disposizioni legislative in materia doganale (art. 291-ter D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale).

Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25- septiesdecies del Decreto)

- Furto di beni culturali (art.518-bis c.p. e art.10 (Beni culturali) Decreto legislativo 22 gennaio 2004, n. 4 c.d. Codice dei beni culturali e del paesaggio)
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.)
- Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.)
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.)
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.)
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518- decies c.p.)
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518 undecies c.p.)
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518 duodecies c.p.)
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518 quaterdecies c.p.)

Delitti di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevices del Decreto)

- Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.)
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Articolo 10 (Beni culturali) Decreto legislativo 22 gennaio 2004, n. 42 - Codice dei beni culturali e del paesaggio art. 518-terdecies c.p.)

3. PARTE SPECIALE “B”

Il presente Modello prende in considerazione le diverse tipologie di reato previste dal D.lgs. 231/2001 aventi un’attinenza più specifica all’attività istituzionale di Besfond s.r.l. rispetto a cui viene fatta la mappatura dei processi (attività sensibile) e la valutazione del rischio di accadimento.

Per quanto concerne gli altri reati, realizzabili mediante comportamenti obiettivamente estranei alla normale attività di Besfond s.r.l. si ritiene adeguata quale misura preventiva l’osservanza del “Codice etico” di Besfond s.r.l., adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29/07/2021. Besfond s.r.l. rifugge da qualunque comportamento contrario alla legalità e non considera in nessun caso il compimento di un reato un vantaggio per Besfond s.r.l.. Per quanto riguarda i reati in materia di sicurezza sul lavoro (art. 25 septies del D. Lgs. 231/01, introdotto dalla Legge n. 123/07), ritenendo la tutela da tale reato particolarmente importante per l’ente ed essendo condizione obbligata la creazione ed implementazione di un Sistema di Gestione della Salute e sicurezza ex art.30 D.Lgs. 81/08.

Nell’eventualità in cui si rendesse necessario procedere all’emanazione di ulteriori integrazioni, relativamente a nuove fattispecie di reato attinenti ad attività di Besfond s.r.l. che in futuro venissero ricomprese nell’ambito di applicazione del Decreto, è demandato al Consiglio di Amministrazione di

 Besfond	MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE	Rev	04
		Pag	23 di 28

Besfond s.r.l. di integrare in tal senso il presente Modello, mediante apposita delibera.

3.1. I Modelli comportamentali

Besfond s.r.l. introduce una serie di modelli comportamentali, cui devono conformarsi gli amministratori e i dipendenti e tutti coloro che agiscono con il ruolo di consulenti o con poteri di rappresentanza dell'ente e le altre parti nei contratti stipulati con la stessa.

Dette regole di condotta insieme ai principi contenuti nel Codice Etico sono finalizzate ad impedire il verificarsi dei reati ritenuti rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/01 e devono essere comunicate a tutti i destinatari oltre essere d'ispirazione alle procedure implementate nella società.

3.1.1. Sistema di deleghe e procure ove adottato

Il sistema di delega deve soddisfare le seguenti condizioni di ammissibilità formale:

- o la delega deve risultare da atto scritto avente data certa;
- o il delegato deve possedere tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- o la delega deve attribuire al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- o la delega deve attribuire al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
- o la delega deve essere accettata dal delegato per iscritto;
- o il delegato ha la facoltà di sub-delegare le funzioni assegnategli previa intesa con il delegante alle stesse condizioni previste per la delega;
- o la delega deve essere oggetto di adeguata e tempestiva pubblicità.

Di fatto i contenuti essenziali del sistema di deleghe e procure sono i seguenti:

- o tutti i soggetti che hanno il potere di impegnare la Società all'esterno devono essere titolari della relativa procura;
- o ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivoco i poteri del delegato, precisandone i limiti;
- o al titolare della procura devono essere riconosciuti poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite;
- o le deleghe e le procure devono essere tempestivamente aggiornate;
- o è fatto obbligo agli amministratori il rispetto dei principi di trasparenza nella concessione di deleghe, sub- deleghe e procure, quando la funzione delegata ha diretto impatto sui soci e sui terzi.

3.1.2. Reati contro l'amministrazione pubblica

- o Segregazione delle funzioni, per cui un unico soggetto non abbia il potere di determinare tutto il processo: a titolo esemplificativo, chi chiede una consulenza non è colui che seleziona il partner e non è colui che effettua il pagamento;
- o tracciabilità del processo decisionale al fine di rendere ricostruibile a posteriori il perché (ovvero da e sotto quali presupposti viene assunta la decisione);
- o archiviazione della documentazione di ogni procedura;
- o procedure interne che prevedono la partecipazione di due o più soggetti al compimento



dell'attività a rischio;

- procedure di monitoraggio e controllo con la nomina di un responsabile dell'operazione;
- attività di formazione periodica sulla normativa vigente;
- divieto di elargizioni in denaro a pubblici funzionari;
- divieto di qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici (e/o a loro famigliari), per cui gli omaggi sono consentiti solamente nei limiti espressi nel Codice Etico;
- i compensi dei consulenti e dei partner devono essere determinati per iscritto;
- è fatto divieto effettuare pagamenti in contanti o in natura, salvo quanto previsto da procedure esistenti;
- è fatto obbligo agli amministratori del rispetto dei principi di trasparenza riguardo l'assunzione delle decisioni di Besfond S.r.l., che hanno diretto impatto nei confronti di terzi.

3.1.3. Sicurezza e igiene sul lavoro

- sistema di deleghe e procure che faccia emergere esattamente la correlazione tra posizione rivestita dai singoli e responsabilità;
- valutazione dei rischi e predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- nomina del responsabile (RSPP);
- redazione del documento di valutazione del rischio (DVR) a tutela dell'informazione dei lavoratori;
- applicazione delle modalità di contenimento del rischio individuate dal DVR;
- rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativamente alle attrezzature impianti, luoghi di lavoro, ecc;
- attività di natura organizzativa quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazione degli RLS;
- sorveglianza sanitaria;
- Informazione e formazione dei lavoratori;
- vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in materia di sicurezza da parte dei lavoratori;
- acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie per legge;
- periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure: redazione congiunta da parte di tutti i soggetti coinvolti di un report informativo dell'attività svolta;
- previsione di un severo sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- previsione di un doppio livello di monitoraggio della sicurezza: operativo e sistemico;
- obbligo per gli amministratori, riguardo tale materia, del rispetto dei principi di trasparenza nell'assunzione delle decisioni da parte della Società che hanno diretto impatto nei confronti di terzi.

3.1.4. Reati ambientali

- sistema di deleghe e procure che faccia emergere esattamente la correlazione tra posizione rivestita dai singoli e responsabilità;
- valutazione dei rischi e predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti a tutela dell'informazione del lavoratore;
- redazione di protocolli utili a gestire i rischi rilevati;
- informazione e formazione dei lavoratori;

 Besfond	MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE	Rev	04
		Pag	25 di 28

- o vigilanza con riferimento al rispetto dei protocolli e delle istruzioni di lavoro da parte dei lavoratori;
- o acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- o periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia dei protocolli e relative istruzioni: redazione congiunta da parte di tutti i soggetti coinvolti di un report informativo dell'attività svolta;
- o previsione di un severo sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- o obbligo per gli amministratori, riguardo tale materia, del rispetto dei principi di trasparenza nell'assunzione delle decisioni da parte della Società che hanno diretto impatto sui terzi.

3.1.5. Reati informatici

- o applicazione delle regole scaturenti dal Regolamento Europeo 2016/679 (di seguito GDPR) del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati);
- o ulteriore recepimento delle novità introdotte dal D.lgs. 101/2018 quanto alle nuove fattispecie di reato;
- o ridefinizione dell'architettura del sistema IT aziendale della Società in funzione dell'adeguamento al GDPR;
- o nomina dell'Amministratore di Sistema quale Responsabile esterno del Trattamento dati;
- o valutazione del sistema IT aziendale anche in relazione all'aspetto della vulnerabilità e cybersecurity, con controllo sistematico delle singole postazioni di lavoro;
- o regolare tenuta del Registro di Data Breach;
- o adozione di un organigramma privacy anche in funzione dell'individuazione e dell'attribuzione della nomina a Responsabili esterni ai soggetti che trattano dati ed hanno accesso alla rete aziendale IT (softwarehouse – responsabili backup e dei firewall).

3.1.6. Reati societari e tributari

Tutti i soggetti (interni o esterni) che nell'ambito delle proprie funzioni hanno relazioni con i settori amministrativi-finanziari, devono conoscere e rispettare:

- a. i principi del Codice Etico approvati dalla Besfond S.r.l.;
- b. il sistema di controllo interno, e quindi le procedure aziendali, la documentazione e le disposizioni inerenti alla struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa di Besfond S.r.l.; ed il sistema di controllo di gestione;
- c. le norme interne inerenti al sistema amministrativo, contabile, finanziario, di reporting;
- d. le norme interne inerenti all'uso ed il funzionamento del sistema informativo di Besfond S.r.l.;
- e. in generale, la normativa applicabile.

Devono, inoltre, essere attuate le seguenti misure:

- o attivazione di un programma di formazione - informazione periodica del personale interessato alla gestione amministrativa riguardo i reati societari e tributari;
- o le movimentazioni finanziarie attive o passive dell'azienda devono sempre essere riconducibili ad eventi certi, documentati e strettamente inerenti;
- o nei contratti con i consulenti ed i partners deve essere contenuta un'apposita clausola, che regoli

le conseguenze della violazione, da parte degli stessi, delle norme di cui al DLgs 231/2001, nonché dei principi contenuti nel modello;

- o previsione di riunioni periodiche tra le funzioni preposte al controllo di Besfond S.r.l.; e l'O.d.V. per verificare l'osservanza della disciplina in tema di normativa societaria e tributaria;
- o trasmissione alle funzioni deputate al controllo di Besfond S.r.l.; con congruo anticipo, di tutti i documenti relativi agli argomenti posti all'ordine del giorno delle riunioni del CdA o sui quali esso debba esprimere un parere ai sensi di legge;
- o nella predisposizione dei bilanci d'esercizio, relazioni e altre comunicazioni sociali previste dalla legge (presentazione dei dati, elaborazione ed approvazione), devono essere applicate specifiche procedure aziendali che:
 - a. determinino con chiarezza e completezza i dati e le notizie che ciascuna funzione deve fornire, i criteri contabili per l'elaborazione dei dati e la tempistica per la loro consegna alle funzioni responsabili;
 - b. prevedano la trasmissione di dati ed informazioni alla funzione responsabile attraverso un sistema (anche informatico) che consenta la tracciatura dei singoli passaggi e l'identificazione dei soggetti che inseriscono i dati nel sistema;
 - c. prevedano incontri e/o scambi di informazioni periodici con gli eventuali outsourcer contabili, fiscali etc.. al fine di verificarne la regolare e costante professionalità nella gestione del servizio e nella redazione dei documenti contabili;
 - d. utilizzino informazioni previsionali condivise dalle funzioni coinvolte ed approvate dagli Organi Sociali;
 - e. determinino che ogni modifica ai dati contabili possa essere effettuata solo dalla funzione che li ha generati.

La gestione e la comunicazione verso l'esterno di notizie e di dati deve essere svolta in base a specifiche procedure aziendali che prevedano:

- la definizione di ruoli e responsabilità nella gestione e coordinamento della comunicazione e delle relazioni esterne di Besfond S.r.l.;
- l'esistenza di vincoli formalizzati (es. disposizioni aziendali o circolari interne, clausole contrattuali) per il mantenimento della massima riservatezza per quanto riguarda dati/informazioni/documenti acquisiti da dipendenti e/o consulenti/collaboratori esterni nel corso dell'attività svolta per la Besfond S.r.l.;
- l'esistenza di adeguate misure di sicurezza per il trattamento informatico dei dati, quali quelle contenute nel REG. UE 679/16 e D.lgs 101/18.

Per la prevenzione del Reato di corruzione tra privati ex art. 2635 c.p. in particolare si deve prevedere:

- o Determinazioni di regole generali su termini e condizioni di pagamento
- o Predisposti adeguati protocolli per acquisti di beni e servizi, affidamento di consulenza ed altre prestazioni professionali

Per la corretta gestione della liquidità e della contabilità, è vietato:

- o Effettuare elargizioni in denaro e regali a pubblici funzionari a partene commerciali, collaboratori, fornitori o riceverle al di fuori delle prassi generalmente accettate
- o Effettuare pagamenti in contanti salvo espressa autorizzazione da parte della direzione amministrativa e finanziaria

 Besfond	MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE	Rev	04
		Pag	27 di 28

- Riconoscere compensi o effettuare prestazioni in favore di collaboratori esterni che non trovano adeguata giustificazione documentale ovvero in relazione al tipo di incarico da svolgere, al compenso ricevuto, alle caratteristiche del rapporto di collaborazione e alle prassi vigenti

3.1.7. Reati di ricettazione, riciclaggio e ss.

- Sistema di deleghe e procure che faccia emergere esattamente la correlazione tra posizione rivestita dai singoli e responsabilità, anche in caso di sub-deleghe;
- segregazione delle funzioni per cui un unico soggetto non abbia il potere di determinare tutto il processo: a titolo esemplificativo chi decide un nuovo acquisto, non è colui che seleziona il fornitore e non è colui che effettua il pagamento;
- tracciabilità del processo decisionale al fine di rendere ricostruibile a posteriori il perché e quindi, l'esigenza, da e sotto quali presupposti sia stata assunta la decisione, il pagamento e le modalità (per es. determina del direttore o del presidente ratificata dal CdA, per spese di particolari entità, effettuazione di gare o trattative con più offerte – almeno 3 – tra fornitori qualificati segnalati in un archivio fornitori, predisposizione di una lista fornitori qualificati che permetta di identificare e valutare i fornitori nel tempo);
- archiviazione della documentazione di ogni procedura (per es. l'ordine di acquisto è emesso in tre copie, una archiviata, una inviata al magazzino - se si acquista merce -, una conservata presso l'ufficio acquisti da allegare alla fattura del fornitore; le fatture ricevute dovranno essere protocollate e sulle stesse dovrà essere apposto il timbro di conformità);
- procedure interne che prevedano la partecipazione di due o più soggetti al compimento dell'attività a rischio (per es. l'autorizzazione al pagamento in doppia firma del dirigente e del Presidente);
- procedure di monitoraggio e controllo con la nomina di un responsabile dell'operazione;
- attività di formazione periodica sulla normativa vigente e quella antiriciclaggio;
- è fatto divieto di elargizioni in denaro ai fornitori;
- è fatto divieto effettuare pagamenti in contanti o in natura, salvo quanto previsto da procedure esistenti;
- è fatto obbligo agli amministratori, riguardo tale materia, del rispetto dei principi di trasparenza nell'assunzione delle decisioni da parte di Besfond S.r.l. che hanno diretto impatto sui terzi.

4. PARTE SPECIALE “C”

Besfond S.r.l. dopo aver elencato i reati presupposto e analizzato i modelli comportamentali applicati, ha proceduto a mappare le macro-aree di attività con particolare riguardo a quelle che hanno un impatto sull'operatività specifica della società, andando a declinare per ciascun sottoprocesso:

- gli interlocutori (interni ed esterni) con cui Besfond S.r.l. si interfaccia nell'espletamento dell'attività.
- gli strumenti di governo e controllo dei processi, già presenti ed applicati anche in altri sistemi, ritenuti in grado di prevenire o comunque attenuare il possibile impatto negativo che potrebbe derivare a Besfond S.r.l. da un'eventuale imputazione ai sensi del D.lgs. 231/2001.
- le macro-categorie di reati ex. D.lgs.231/2001 che potrebbero essere fatte oggetto di contestazione.

 Besfond	MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE	Rev	04
		Pag	28 di 28

- la valutazione del rischio corrente calcolato sulla base di una tabella dove il risultato è dato dalla combinazione di due coefficienti: *probabilità* di accadimento del reato presupposto (a partire dall'organizzazione esistente e dall'insieme di regole codificate da Besfond S.r.l.); *danno* inteso come possibile applicazione alla società delle misure pecuniarie, cautelari o interdittive, connesse ad una eventuale condanna, e viene mitigato dalla presenza di strumenti per il controllo. Giova sottolineare come la valutazione inserita ha una data temporale specifica, riflette un giudizio che nel tempo potrebbe mutare in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione, del cambiamento dei ruoli aziendali, nonché dall'adozione di nuove regole o procedure.
- nuove istruzioni operative, là ove si siano ritenuti insufficienti gli strumenti di governo e controllo già in uso o nel caso in cui l'area di attività sia stata ritenuta non adeguatamente normata dalle procedure interne.
- esito valutazione del rischio precedente.

5. PARTE SPECIALE “D”

Parte integrante del MOG sono i seguenti documenti di volta in volta aggiornati:

- ✓ Codice Etico;
- ✓ Delibere del CDA di approvazione del MOG, Codice Etico e di nomina dell'ODV;
- ✓ Catalogo dei reati presupposto;
- ✓ Statuto di Besfond S.r.l.;
- ✓ Organigramma di Besfond S.r.l.;
- ✓ Visura di Besfond S.r.l.;
- ✓ DVR di Besfond S.r.l.;
- ✓ Sistema Qualità di Besfond S.r.l.;
- ✓ Sistema Privacy di Besfond S.r.l.;
- ✓ Macro tabella di mappatura delle aree di attività della Società a rischio D.lgs.231/2001.