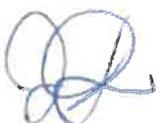


3BA S.R.L.

**MODELLO
DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
ai sensi del D.Lgs. 231/2001**

Revisione 00-2024

Approvato dal CdA l'8 Gennaio 2024

1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

1.1 IL REGIME GIURIDICO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in parziale attuazione della legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell'ordinamento giuridico nazionale – la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti).

Segnatamente, la legge delega n. 300 del 2000 che ratifica, tra l'altro, la Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, la Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione e la Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, ottempera agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e, in specie, comunitari i quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio, che colpisca la criminalità d'impresa.

Il D.Lgs. 231/2001 si inserisce dunque in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e – allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi dell'Europa - istituisce la responsabilità delle società, considerate "quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'ente".

L'istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica che frequentemente le condotte illecite commesse all'interno dell'impresa, lungi dal conseguire da un'iniziativa privata del singolo, rientrano piuttosto nell'ambito di una diffusa politica aziendale e conseguono a decisioni assunte dal vertice dell'ente medesimo.

Si tratta di una responsabilità penale-amministrativa, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato e può essere sanzionata solo attraverso le garanzie proprie del processo penale.

In particolare, il D.Lgs. 231/2001 prevede un articolato sistema sanzionatorio che muove dalle più blande sanzioni pecuniarie fino ad arrivare alle più pesanti sanzioni interdittive, ivi compresa la sanzione "capitale" dell'interdizione dall'esercizio dell'attività.

La sanzione amministrativa per la società può essere applicata esclusivamente dal giudice penale, nel contesto garantistico del processo penale, solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: la commissione di un determinato reato, nell'interesse o a vantaggio della società, da parte di soggetti qualificati (apicali o ad essi sottoposti).

La responsabilità degli enti si estende anche ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

La responsabilità amministrativa consegue innanzitutto da un reato commesso nell'interesse dell'ente, ossia ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l'intento esclusivo di arrecare un beneficio alla società; la medesima responsabilità è del

pari ascrivibile alla società ogniqualvolta la stessa tragga dalla condotta illecita un qualche vantaggio (economico o non) di tipo indiretto, pur avendo l'autore del reato agito senza il fine esclusivo di recare un beneficio alla società. Al contrario, il vantaggio esclusivo dell'agente (o di un terzo rispetto all'ente) esclude la responsabilità dell'ente, versandosi in una situazione di assoluta e manifesta estraneità dell'ente al fatto di reato.

Quanto ai soggetti, il legislatore, all'art. 5 del D.Lgs. 231/2001, prevede la responsabilità dell'ente qualora il reato sia commesso:

- "da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi" (cosiddetti soggetti apicali);
- "da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)" (cosiddetti sottoposti).

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'ente, oltre all'esistenza dei richiamati requisiti che consentono di collegare oggettivamente il reato all'ente, il legislatore impone inoltre l'accertamento della colpevolezza dell'ente. Siffatto requisito soggettivo si identifica con una colpa da organizzazione, intesa come violazione di regole autoimposte dall'ente medesimo a prevenire le specifiche ipotesi di reato.

1.2 REATI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE

I reati da cui può conseguire la responsabilità amministrativa per l'ente sono espressamente indicati nel D.Lgs. n. 231/2001, alla Sezione III: sono i reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 25) e contro il suo patrimonio (art. 24); i reati di criminalità informatica (art. 24 bis); i delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter); i reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25 bis); i delitti contro l'industria e il commercio, quali l'illecita concorrenza e le frodi (art. 25-bis.1); i reati societari (art. 25 ter), compreso il delitto di corruzione tra privati (art. 25-ter, c.1, lettera s-bis); i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater) ed i reati contro la personalità individuale (art. 25 quinquies), i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (art. 25 sexies) ed i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies) e ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies); i reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies); i reati di induzione alla falsa testimonianza (art. 25-decies); i reati ambientali (art. 25-undecies); l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies). Reati di razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies); Frodi in competizioni sportive (art. 25- quaterdecies); Reati tributari (art. 25-quinquesdecies); Contrabbando (art. 25-sexiesdecies D.Lgs n. 231/2001) 23. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies); 24. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 duodevicies)

Il D.Lgs. n. 231 inizialmente prevedeva i soli reati contemplati nelle norme di cui agli artt. 24 e 25; per effetto di provvedimenti normativi successivi la casistica dei reati è stata ampliata come sopra elencato.

Le fattispecie di reato che – in base al D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni – sono suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della Società sono soltanto quelle espressamente indicate dal legislatore ed in particolare:

1.2.1 REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE¹:

- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato, di altro ente pubblico (art. 316 ter cod. pen.) o dell'Unione Europea;
- malversazione a danno dello Stato, di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 316 bis cod. pen.);
- truffa in danno dello Stato, o di un ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 640, comma 2 n. 1, cod. pen.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis cod. pen.);
- frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter cod. pen.);
- corruzione per un atto d'ufficio o contrario ai doveri d'ufficio (artt. 318, 319, 319 bis, 320, 321 e 322 bis cod. pen.);
- istigazione alla corruzione (322 cod. pen.);
- corruzione in atti giudiziari (319 ter cod. pen.);
- concussione (art. 317 cod. pen.);
- concussione per induzione: (ex L. 6 novembre 2012, n. 190; Articolo 319 Quater cod. pen. - Induzione indebita a dare o promettere utilità).
- Traffico di influenze illecite (art. 346 bis cod. pen.)

1.2.2 REATI IN MATERIA DI FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO E IN VALORI DI BOLLO:

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 cod. pen.);
- alterazione di monete (art. 454 cod. pen.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 cod. pen.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 cod. pen.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 cod. pen.);

¹ Si forniscono qui di seguito alcune possibili definizioni (non esaustive) di:

1. **Pubblica Amministrazione**

ente della Pubblica Amministrazione: qualsiasi ente che abbia in cura interessi pubblici e che svolga attività legislativa, giurisdizionale o amministrativa in forza di norme di diritto pubblico e di atti autoritativi.

Pubblica Amministrazione: tutte le attività dello Stato e degli altri enti pubblici.

2. **Pubblici Ufficiali**

Pubblico Ufficiale: colui che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa.

Pubblica funzione amministrativa: funzione amministrativa:

a) disciplinata da norme di diritto pubblico (ovvero norme volte al perseguimento di uno scopo pubblico ed alla tutela di un interesse pubblico) e da atti autoritativi;

b) caratterizzata da:

- i) formazione e manifestazione della volontà della pubblica amministrazione, o
- ii) dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi.

Pubblici Ufficiali stranieri:

1. qualsiasi persona che esercita una funzione legislativa, amministrativa o giudiziaria in un paese straniero;

2. qualsiasi persona che esercita una funzione pubblica per un paese straniero o per un ente pubblico o un'impresa pubblica di tale paese;

3. qualsiasi funzionario o agente di un'organizzazione internazionale pubblica.

3. **Incaricati di Pubblico Servizio**

Incaricati di Pubblico Servizio: chiunque, a qualsiasi titolo, presti un pubblico servizio.

Pubblico servizio: un'attività disciplinata da Norme di diritto pubblico, caratterizzata da:

- mancanza di poteri di natura deliberativa, autorizzativi e certificativi (tipici della Pubblica funzione amministrativa).

Non può mai costituire Pubblico servizio lo svolgimento di semplici mansioni di ordine né la prestazione di opera meramente materiale.

- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 cod.pen.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 cod.pen.);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 cod.pen.).

1.2.3 REATI SOCIETARI:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 cod.civ.);
- false comunicazioni sociali in danno della società dei soci o dei creditori (art. 2622 cod.civ.);
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 cod.civ.);
- impedito controllo (art. 2625 cod.civ.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 cod.civ.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 cod.civ.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 cod.civ.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 cod.civ.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 cod.civ.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 cod.civ.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 cod.civ.);
- aggio (art. 2637 cod.civ.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, cod.civ.);
- omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629 bis del cod. civ. che richiama l'art. 2391, primo comma del cod. civ.);
- corruzione tra privati: la legge n. 190/2012, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", ha disposto, a decorrere dal 28 novembre 2012, l'integrale sostituzione dell'art. 2635 c.c. (Infedeltà a seguito di dazione o promessa di utilità) con il nuovo titolo "Corruzione tra privati".
- Il reato di false comunicazioni sociali previsto dall'art. 25-ter c. 1 lett. a) del D.Lgs. 231/01 dal 2015 non è più qualificato contravvenzione bensì delitto e rinvia ora al reato-presupposto contenuto nell'attuale articolo 2621 del codice civile così come sostituito dalla legge 69/2015, che punisce, "fuori dai casi previsti dall'art. 2622, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, i quali, al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali dirette ai soci o al pubblico, previste dalla legge, *consapevolmente espongono fatti materiali rilevanti non rispondenti al vero ovvero omettono fatti materiali rilevanti la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale la stessa appartiene, in modo concretamente idoneo ad indurre altri in errore.*"

1.2.4 DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO:

- Turbata libertà dell'industria o del commercio con violenza (art. 513 cod.pen.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art.513 bis cod.pen.);
- Corruzione tra privati ed istigazione alla corruzione (art. 2635 cod. civ.);
- Frodi contro le industrie nazionali e nel commercio (art. 514, 515 cod. pen.);
- Adulterazione di sostanze alimentari (art. 516 cod. pen.);



- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci o contraffatti (art. 517, 517-ter, 517-quater cod. pen.);

1.2.5 REATI COMMESSI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO:

- associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordinamento democratico (art. 270 bis cod. pen.);
- assistenza agli associati (art. 270 ter cod. pen.);
- arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 170 quater cod. pen.);
- addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies cod. pen.);
- attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 cod. pen.);
- atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis cod. pen.);
- sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis cod. pen.);
- istigazione a commettere uno dei delitti contro la personalità dello Stato (art. 302 cod. pen.);
- cospirazione politica mediante accordo e cospirazione politica mediante associazione (artt. 304 e 305 cod. pen.);
- banda armata: formazione e partecipazione; assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata e artt. 306 e 307 cod. pen.).

1.2.6 REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE:

- riduzione in schiavitù o in servitù (art. 600 cod. pen.);
- tratta di persone (art. 601 cod. pen.);
- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 cod. pen.);
- prostituzione minorile (art. 600 bis cod. pen.);
- pornografia minorile (art. 600 ter cod. pen.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies, cod. pen.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600 quater cod. pen.);
- pornografia virtuale (art. 600 quater 1 cod. pen.);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 bis cod. pen.).

1.2.7 REATI TRANSNAZIONALI ²:

- associazione per delinquere (art. 416 cod. pen.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416 bis cod. pen.);
- favoreggiamento personale (art. 378 cod. pen.);
- associazione per delinquere finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR n. 309/1990);

²Con la legge 16 marzo 2006, n. 146, che ha ratificato e dato esecuzione alla Convenzione ad ai Protocolli aggiuntivi dell'ONU contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea Generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001, il novero dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti collettivi in genere è stato esteso ai "reati transnazionali", vale a dire a quei reati che, secondo la definizione fornita dall'art. 3 della legge medesima, sono puniti con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora in essi sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché siano commessi in più di uno Stato; ovvero siano commessi in uno Stato, ma una parte sostanziale della loro preparazione, pianificazione, direzione e controllo avvenga in un altro Stato; ovvero siano commessi in uno Stato, ma in essi sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; ovvero siano commessi in uno Stato ma abbiano effetti sostanziali in un altro Stato.

- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del D.P.R. n. 43/1973);
- disposizioni contro l'immigrazione clandestina (art. 12 D.Lgs., n. 286/1998);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis cod. pen.).

1.2.8 REATI ED ILLECITI AMMINISTRATIVI DI ABUSO E MANIPOLAZIONE DEL MERCATO³:

- **ABUSO DI INFORMAZIONI PRIVILEGIATE (ART. 184 DEL D. LGS. 24/2/1998, N.58);**
- **MANIPOLAZIONE DEL MERCATO (ALL'ART. 185 DELLA LEGGE DEL 18 APRILE 2005 N. 62);**
- **ABUSO DI INFORMAZIONI PRIVILEGIATE (ART. 187 BIS TUF);**
- **MANIPOLAZIONI DI MERCATO (ART. 187 TER TUF).**

1.2.9 REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME, COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO:

- omicidio colposo (art. 589 cod. pen.);
- lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590 comma 3 cod. pen.).

1.2.10 RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA:

- ricettazione (art. 648 cod. pen.);
- riciclaggio (art. 648 bis cod. pen.);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, c.d. autoriciclaggio (art. 648 ter cod. pen.).

1.2.11 REATI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI:

- falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (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.);

³ A seguito dell'emanazione della legge n. 62/2005 recante "disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee. Legge Comunitaria 2004", che ha disposto il recepimento della Direttiva 2003/6/CE sul "Market abuse" e delle relative disposizioni di attuazione, fra i reati tipici per i quali è prevista la responsabilità dell'ente sono ora compresi anche i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato. L'art. 9 della legge n. 62/2005 ha, infatti, innovato profondamente la disciplina degli emittenti regolata dal Testo Unico della Finanza (TUF – D.Lgs. n. 58/1998) con interventi mirati in materia di comunicazioni al pubblico, definizione dei reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato, introduzione di illeciti amministrativi e ampliamento dei poteri di vigilanza e di indagine della Consob.

In tema di responsabilità delle persone giuridiche (D.Lgs. n. 231/2001) deve, invece, evidenziarsi che la normativa in esame oltre ad estendere la responsabilità degli enti alle ipotesi di reato di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato disciplinate dagli artt. 184 e 185 del Testo Unico della Finanza e rubricati con il titolo "abusi di mercato" all'art. 25 sexies del D. Lgs. n. 231/2001, ha introdotto una norma di cruciale importanza. Si fa riferimento, cioè, all'art. 187 quinquies del Testo Unico della Finanza, che considera, altresì, l'ente responsabile per gli abusi di mercato configuranti violazioni amministrative, commesse sempre nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo, da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti subordinati.

- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 615-quinquies 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 c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).

1.2.12 INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA:

- Reato introdotto dalla L. 3 agosto 2009, n. 116, come modificata dal D. Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, in relazione all'applicabilità dell'art. 377 bis cod. pen.

1.2.13 REATI AMBIENTALI

La Legge 22 maggio 2015 n.68 recante Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente, ha introdotto all'interno del codice penale un lungo elenco di reati ambientali (collocati nel nuovo Titolo VI-bis intitolato "Dei delitti contro l'ambiente"), una buona parte dei quali è configurato dalla Legge stessa come reato-presupposto atto a far scattare la responsabilità amministrativa dell'impresa, con conseguente modificazione e integrazione dell'articolo 25-undecies D.Lgs. 231/2001:

- inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)
- disastro ambientale (art. 452-quater c.p.)
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art.452-sexies c.p.)
- delitti colposi contro l'ambiente (art.452-quinquies c.p.);
- omessa bonifica da parte di chi vi sia obbligato per legge, per ordine del giudice ovvero di un'autorità pubblica (art. 452-terdecies c.p.)
- ipotesi contravvenzionali in materia ambientale previste dal D. Lgs.152/2006, che non hanno cagionato danno o pericolo concreto e attuale di danno alle risorse ambientali, urbanistiche o paesaggistiche protette (art. 318-bis).

Da precedenti interventi del legislatore erano nel tempo state introdotte altre fattispecie di reato-presupposto della responsabilità dell'impresa:

Ex D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121:

- 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.).

Ex D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152:

- Scarichi di acque reflue inquinate (art. 137);
- Gestione e smaltimento non autorizzati di rifiuti (art. 256);
- Inquinamento del suolo (art. 257);
- Violazione degli obblighi di registrazione e traffico illecito di rifiuti (artt. 258, 259, 260, 260bis);
- Impianti industriali con emissioni non autorizzate (art. 279).

Ex L. 7 febbraio 1992, n. 150:

- Applicazione della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione e relativi reati.

- Ex L. 28 dicembre 1993, n. 549:
- Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente.
- Ex D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 202:
- Inquinamento provocato dalle navi, colposo (art. 9) o doloso (art. 8).

1.2.14 IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI CON SOGGIORNO IRREGOLARE

Ex D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286

- Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero (art. 22).

1.2.15 REATI DI XENOFOBIA E RAZZISMO

- commissione dei delitti di cui all'articolo 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654,

1.2.16 FRODI IN COMPETIZIONI SPORTIVE

Reati introdotti dalla legge 3 maggio 2019, n. 39

- reati di cui agli articoli 1 e 4 della legge 13 dicembre 1989, n. 401,

1.2.17 REATI TRIBUTARI

Reati introdotti dall'art. 39 del decreto legge 26 ottobre 2019, n. 124

- dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 2, comma 1, della legge 74/2000
- dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 2, comma 2-bis, della legge 74/2000
- dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, previsto dall'articolo 3 della legge 74/2000
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 8, comma 1 della legge 74/2000
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 8, comma 2-bis della legge 74/2000
- occultamento o distruzione di documenti contabili, previsto dall'articolo 10 della legge 74/2000
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte, previsto dall'articolo 11 della legge 74/2000

1.2.18 REATO DI CONTRABBANDO

- Reato introdotto dal decreto legislativo n. 75/2020

1.2.19 REATI IN MATERIA DI PATRIMONIO CULTURALE

- Delitti contro il patrimonio culturale, reato introdotto dall'art. 3, comma 1, legge n. 22/2022
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici, reati introdotti dall'art. 3, comma 1, legge n. 22/2022

1.3 ESENZIONE DALLA RESPONSABILITÀ: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

Il D.Lgs. 231/2001 espressamente prevede, agli artt. 6 e 7, l'esenzione dalla responsabilità amministrativa qualora l'ente si sia dotato di effettivi ed efficaci modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. L'adeguata organizzazione rappresenta pertanto il solo strumento in grado di negare la "colpa" dell'ente e, conseguentemente, di escludere l'applicazione delle sanzioni a carico dello stesso.

Segnatamente, la responsabilità è esclusa se l'ente prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il fatto eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

L'adozione di un Modello di organizzazione e gestione, specificamente calibrato sui rischi cui è esposta la Società, volto ad impedire attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati illeciti, costituisce dunque la misura della diligenza definita dal legislatore e rappresenta – proprio in considerazione della sua funzione preventiva - il primo presidio del sistema rivolto al controllo dei rischi.

La mera adozione del Modello da parte dell'organo dirigente – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere di gestione, e quindi il Consiglio di Amministrazione – non pare tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo piuttosto necessario che il Modello sia anche efficace ed effettivo.

Quanto all'efficacia del Modello, il legislatore, all'art. 6, comma 2, D. Lgs. 231/2001, statuisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
- b) prevedere specifici Protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

La caratteristica dell'effettività del Modello è invece legata alla sua efficace attuazione che, a norma dell'art. 7, comma 4, D.Lgs. 231/2001, richiede:

- e) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività, o ancora quando vengono introdotti dal legislatore nuovi reati da cui può conseguire la responsabilità amministrativa dell'ente (aggiornamento del Modello);
- f) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.
- g) Un costante e determinato sistema di flussi informativi tra la società e l'organismo di vigilanza e controllo
- h) Una costante attività di auditing da parte dell'organismo di vigilanza e controllo sulle funzioni interessate dai protocolli e procedure previste dal modello organizzativo.

L'adozione di un tale strumento non costituisce tuttavia un obbligo per la Società, bensì una mera facoltà, che permette però di beneficiare dell'esenzione da responsabilità e di altri benefici in termini di riduzione delle sanzioni.

A handwritten signature in blue ink is located at the top right of the page. Below it, there is a circular stamp or seal, also in blue ink, which appears to be a signature or a mark.

2. FONTE DEL MODELLO: LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA PER L'ADOZIONE DI MODELLI ORGANIZZATIVI SULLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Per espressa previsione legislativa (art. 6, comma 3, D.Lgs. 231/2001), i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

In data 7 marzo 2002, Confindustria ha approvato il testo delle proprie "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001", al fine di " ... offrire un aiuto concreto alle imprese ed associazioni nell'elaborazione dei modelli e nella individuazione di un organo di controllo ... ". Siffatte Linee possono essere così schematizzate:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi Protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:
 - codice etico;
 - sistema organizzativo;
 - procedure manuali ed informatiche;
 - poteri autorizzativi e di firma;
 - sistemi di controllo di gestione;
 - comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere informate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di segregazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice civile e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione;
- obblighi di informazione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il Ministero della Giustizia in data 28 giugno 2004 ha approvato le Linee Guida di Confindustria giudicandole idonee al raggiungimento dello scopo fissato dal D.Lgs. 231/2001.

A seguito dell'estensione della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ai reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo; reati transazionali; reati ed illeciti amministrativi di abuso e manipolazione del mercato; reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro e ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita è stato pubblicato, con data 31 marzo 2008, un ulteriore aggiornamento delle Linee Guida di Confindustria.

Dette Linee Guida sono state ampiamente utilizzate nella redazione del presente documento, opportunamente integrate con le novità normative intervenute nel tempo (in particolare con riguardo ai reati ambientali e alla norma in tema di corruzione, anche tra privati. L'ultima versione delle Linee Guida risale al marzo 2014 e sono queste ad essere state prese in considerazione ai fini della redazione del presente documento.

Infine, il decreto legislativo n. 24/2023 ha disposto l'introduzione, nel nostro ordinamento giuridico, dell'obbligatorietà dell'adozione di un valido ed efficace sistema di protezione del soggetto segnalante la commissione di reati o di violazioni procedurali che possano configurare la realizzazione di fattispecie criminose (c.d. *whistleblowing*). La società, in ogni caso, si era dotata, su base volontaria e sin dal momento dell'adozione del modello organizzativo di un sistema di protezione del soggetto segnalante

3. ADOZIONE DEL MODELLO

3.1 IL RUOLO E LE ATTIVITÀ DI 3BA S.R.L.

3BA s.r.l. è una società italiana che svolge la propria prevalente attività nel settore dell'Ingegneria, in particolare nel settore civile, delle infrastrutture e dell'energia; al contempo viene svolta attività di consulenza nel settore della valorizzazione dei patrimoni immobiliari; la società è nata nel 1996 e ha assunto l'attuale denominazione a decorrere dall'anno 2010

3BA s.r.l. è presente sia sul mercato italiano con la sede di Torino e le unità locali di Milano e Roma, sia su quello internazionale con la stipulazione di commesse operative.

La missione di 3BA s.r.l. è fornire servizi di progettazione, ed ingegneria integrata, servizi di Real Estate (due Diligence e Valutazioni), Direzione Lavori, Coordinamento Sicurezza in fase di progettazione ed esecuzione, Collaudi.

La scelta dell'Organo Amministrativo di 3BA s.r.l. di dotarsi di un Modello di organizzazione e di gestione si inserisce nella più ampia politica d'impresa della Società, che si esplicita in interventi ed iniziative volte a sensibilizzare sia tutto il personale appartenente a 3BA s.r.l. (dal management ai lavoratori subordinati) sia tutti i collaboratori esterni ed i partner commerciali alla gestione trasparente e corretta della Società, al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale e, avendo riguardo alla tipologia di attività svolta dalla società, anche al tema della sostenibilità ambientale, delle risorse energetiche e di quelle naturali.

Il Modello di organizzazione e gestione di 3BA s.r.l. è stato adottato, in prima edizione, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 31 dicembre 2020.

La struttura organizzativa di 3BA s.r.l. è descritta in dettaglio nell'organigramma aziendale nel quale vengono individuate le Aree, le Direzioni, le Funzioni nonché i relativi responsabili. L'organigramma, aggiornato all'occorrenza ed è pubblicato sul portale internet aziendale. La struttura organizzativa dovrà essere di continuo aggiornata – proprio in ragione delle eventuali evoluzioni e/o modificazioni aziendali – e sarà cura degli organi competenti della Società dare tempestivamente comunicazione delle variazioni di rilievo all'Organismo di Vigilanza, di cui al successivo capitolo 5.

3.2 FINALITÀ DELL'ADOZIONE DEL MODELLO

Con l'adozione e continuo aggiornamento del presente Modello, il Consiglio di Amministrazione di 3BA s.r.l. intende perseguire le seguenti finalità:

- rendere noto a tutto il personale di 3BA s.r.l. e a tutti coloro che con la società collaborano o hanno rapporti d'affari che la società condanna nella maniera più assoluta condotte contrarie a leggi, regolamenti, norme di vigilanza o comunque in violazione della regolamentazione interna e dei principi di sana e trasparente gestione dell'attività cui la società si ispira;
- informare il personale della Società e i collaboratori e partner esterni delle gravose sanzioni amministrative applicabili alla società nel caso di commissione di reati;
- assicurare, per quanto possibile, la prevenzione della commissione di illeciti, anche penali, nell'ambito della società mediante:

- i. il continuo controllo di tutte le aree di attività a rischio;
- ii. la formazione del personale alla corretta realizzazione dei loro compiti;
- iii. l'istituzione di un sistema sanzionatorio per i casi di violazione del Modello stesso.

3.3 I PRINCIPI ISPIRATORI DEL MODELLO

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo già operanti in azienda, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e controllo sulle attività sensibili e del Codice Etico già adottato dalla società.

In particolare, quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società anche in relazione ai reati da prevenire, 3BA s.r.l. ha individuato:

- i. i principi di cui al proprio Codice Etico e allo Statuto sociale;
- ii. il Regolamento per i dipendenti;
- iii. il sistema di gestione integrata della qualità con le relative procedure;
- iv. il sistema sanzionatorio;
- v. in generale la normativa italiana e straniera applicabile.

3.4 DEFINIZIONE DEI PRINCIPI ETICI

3BA s.r.l. ha definito i principi etici a cui intende uniformare la gestione delle proprie attività anche in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato disciplinate dal D. Lgs. 231/2001.

I principi etici sono il fondamento della cultura aziendale e rappresentano gli standard di comportamento quotidiano all'interno e all'esterno di 3BA s.r.l. In particolare, 3BA s.r.l., si impegna a:

- operare nel rispetto della legge e della normativa vigente;
- improntare su principi di eticità, trasparenza, correttezza, legittimità ed integrità i rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- mantenere nei rapporti con i clienti, fornitori ed appaltatori un comportamento collaborativo caratterizzato da lealtà e disponibilità e volto ad evitare conflitti di interesse.
- rispetto e conseguimento di un adeguato livello di sostenibilità ambientale, di appropriato utilizzo delle risorse energetiche e di quelle naturali.

I principi di riferimento del presente Modello si integrano, quindi, con quelli del Codice Etico anch'esso adottato dall'Organo di Amministrazione di 3BA s.r.l. nel mese di gennaio 2020, anche se il Modello di organizzazione e gestione, per gli scopi che intende perseguire, ha finalità diverse dal Codice Etico.

Sotto tale profilo, infatti, si rende opportuno precisare che:

- il Codice Etico ha una portata generale, in quanto definisce i principi di condotta degli affari ovvero di "deontologia aziendale" sui quali si intende richiamare l'attenzione di tutti che, in azienda, cooperano alla realizzazione e al perseguimento dei fini aziendali;




- il presente Modello di organizzazione risponde e soddisfa, invece, conformemente a quanto previsto nel D. Lgs. 231/2001, l'esigenza di predisporre un sistema di regole interne dirette a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio di 3BA s.r.l. possano configurare, in base alle disposizioni di cui al D. Lgs. 231/2001, una responsabilità amministrativa della Società).

3.5 IL SISTEMA DEI CONTROLLI

3BA s.r.l., è intenzionata a dotarsi di un sistema di controlli interni strutturato ed organico di attività, procedure, regole comportamentali e strutture organizzative che pervaderà tutta l'attività della Società e coinvolgerà soggetti differenti.

Il sistema dei controlli interni della Società sarà teso a garantire con ragionevole sicurezza il raggiungimento di obiettivi operativi, d'informazione e di *compliance*:

- l'**obiettivo operativo** concerne l'efficacia e l'efficienza della Società nell'impiegare le risorse, nel proteggersi da perdite e nella salvaguardia del patrimonio aziendale: in tal caso, il sistema dei controlli interni mira ad assicurare che in tutta l'organizzazione il personale operi per il conseguimento degli obiettivi aziendali e senza anteporre altri interessi a quelli della Società;
- l'**obiettivo di informazione** si esplica nella predisposizione di rapporti tempestivi ed affidabili per il processo decisionale all'interno dell'organizzazione e risponde, altresì, all'esigenza di assicurare documenti affidabili diretti all'esterno, nel rispetto della tutela della riservatezza del patrimonio informativo aziendale;
- l'**obiettivo di compliance** assicura che tutte le operazioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei requisiti prudenziali, nonché del sistema di gestione integrata della qualità (procedure interne certificate).

Il sistema dei controlli si ispirerà, in ogni settore dell'attività svolta dalla Società, al principio di distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo (c.d. segregazione), attutendo ragionevolmente ogni possibile conflitto di interesse.

La società si è prefissa l'obbiettivo di consentire una più efficace ed efficiente implementazione dei controlli e l'individuazione di un "linguaggio comune" che consenta all'intero novero delle persone coinvolte nei processi aziendali di comprendere come il rispetto delle procedure 231 si riverberi in una maggiore efficienza del sistema azienda nel suo complesso.

In particolare, è intenzione della società far sì che il sistema di controllo interno si basi sui seguenti elementi qualificanti:

- i. Codice Etico;
- ii. sistema organizzativo formalizzato e chiaro nell'attribuzione delle responsabilità;
- iii. sistema di gestione integrata della qualità, con procedure e istruzioni di lavoro;
- iv. sistemi informatici orientati alla segregazione delle funzioni;
- v. sistema di controllo di gestione e *reporting*;
- vi. poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità;
- vii. comunicazione interna e formazione del personale;
- viii. processo strutturato e controllato della comunicazione esterna
- ix. sistematicità e periodicità delle attività di *auditing* integrato
- x. codice di comportamento e di disciplina

Alla base di questa articolazione dei controlli stanno i seguenti principi generali:

- ogni operazione, transazione o azione, deve essere verificabile, documentata e coerente;
- valorizzazione della segregazione dei compiti;
- il sistema di controllo deve poter documentare l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

I controlli coinvolgono, con ruoli diversi, anche il Consiglio di Amministrazione e, laddove presente, l'Organo di controllo e/o il Revisore, nell'ambito e secondo quanto stabilito dalle leggi, normative e codici di comportamento vigenti.

La responsabilità circa il corretto funzionamento del Sistema di Controllo interno è propria di ciascuna struttura organizzativa per tutti i processi di cui ha la responsabilità gestionale. La tipologia di struttura dei controlli aziendali esistente prevede, tra l'altro, dei controlli di linea svolti dalle singole unità operative sui processi di cui hanno la responsabilità gestionale, finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni.

Nonostante il sistema dei controlli interni esistente contenga elementi validi per poter essere utilizzato anche per la prevenzione dei reati contemplati dal Decreto, il Consiglio d'Amministrazione, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti, ha deciso di condurre un'analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volta a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto e, ove necessario, ad adeguarli al fine di renderli conformi alle citate finalità.

3.6 INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO E DEFINIZIONE DEI PROTOCOLLI.

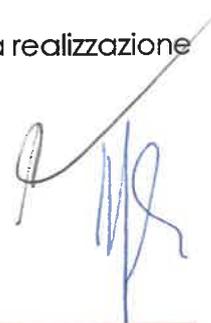
L'art. 6, comma II, lett. A) del D.Lgs. n. 231/2001 espressamente prevede che il Modello di organizzazione e gestione dell'ente debba *"individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati"*.

A questo scopo 3BA S.r.l. ha posto in atto una verifica delle attività svolte dalla Società nonché dalle sue strutture organizzative, onde individuare i *"rischi di reato"* ravvisabili nei settori di attività. Tale verifica si è così articolata:

I fase: raccolta e analisi di tutta la documentazione essenziale

Si è innanzitutto proceduto a raccogliere la documentazione ufficiale utile alla realizzazione dell'analisi e disponibile presso la società relativa a:

- Codice Etico approvato in data 08 Gennaio 2024
- Organigramma;
- Deleghe e procure;
- Regolamento del Personale;
- Procedure formalizzate;



- Elementi relativi alle sanzioni disciplinari previste dai C.C.N.L. applicabili;
- contratti significativi.

La suindicata documentazione è stata quindi esaminata al fine di costituire una piattaforma informativa della struttura e dell'operatività della società, nonché della ripartizione dei poteri e delle competenze.

Il fase: identificazione delle attività a rischio

È stata effettuata una mappatura di tutta l'attività della Società, considerando le sue concrete modalità operative, la ripartizione delle competenze, e quindi la sussistenza o insussistenza del rischio di commissione delle ipotesi di reato indicate dal D.Lgs. 231/2001.

In ragione dell'attività di 3BA S.r.l., l'attenzione si è maggiormente incentrata sull'individuazione delle aree sensibili alla commissione dei reati previsti dagli **artt. 24, 24 bis 25, 25 ter, 25 septies, 25 octies, 25 decies, 25 undecies, 25 quinquesdecies** del Decreto (reati contro il patrimonio dello Stato o di enti pubblici, reati contro la Pubblica Amministrazione, reati colposi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, reati informatici, reati societari, riciclaggio ed autoriciclaggio, induzione a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria e reati ambientali e reati tributari).

Per quanto attiene agli altri illeciti si è ritenuto che la specifica attività svolta da 3BA S.r.l. presenti profili di rischio sufficientemente modesti da rendere ragionevolmente fondata la previsione di una modesta se non nulla possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa.

Si ricorda peraltro il richiamo ai principi contenuti sia nel presente Modello sia nel Codice Etico, ove si vincolano gli esponenti aziendali, i collaboratori ed i partner al rispetto dei valori di solidarietà, tutela della personalità individuale, correttezza, moralità e rispetto delle leggi.

///////

Le categorie di **attività** identificate nel cui ambito è stata riscontrata la sussistenza del rischio di commissione delle fattispecie di reato di cui al D.Lgs. 231/2001 sono le seguenti:

- autorizzazioni, permessi e concessioni;
- visite ispettive;
- rapporti contrattuali con parti terze e rapporti con le parti correlate
- rapporti con autorità indipendenti e organismi di vigilanza;
- rapporti con il collegio sindacale e/o l'Organo di controllo;
- contenzioso e accordi transattivi;
- contabilità, bilancio, operazioni finanziarie
- assunzione e gestione del personale
- antinfortunistica, igiene e salute sul lavoro

Sono state anche individuate delle **aree cd. "strumentali"** nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni o gli strumenti per la commissione di alcune tipologie di reati:

- finanza e tesoreria;
- selezione ed assunzione del personale;
- incarichi di consulenza/prestazioni di servizi;

- rapporti di intermediazione e assistenza commerciale nei Paesi esteri nei quali sia richiesta la presenza di uno "sponsor"
- approvvigionamenti;
- omaggi, sponsorizzazioni e spese di rappresentanza;
- appalti
- sistema informatico

/////

III fase: identificazione e analisi degli attuali presidi al rischio

Per le aree a rischio si è richiesto ai soggetti responsabili della gestione delle attività identificate di esprimere eventuali divergenze o difformità nelle procedure operative e nei concreti controlli esistenti, così da renderli idonei a presidiare il rischio individuato. Il risultato di siffatta attività è stato tradotto nelle Procedure e nei Protocolli che integrano il presente Modello.

/////

IV fase: definizione dei Protocolli

Al termine delle fasi precedenti, è stata ravvisata la necessità di definire un idoneo sistema di protocolli. I Protocolli contengono la disciplina adeguata a governare il profilo di rischio individuato: un insieme di regole, insomma, originato da una dettagliata analisi di ogni singola attività e del relativo sistema di prevenzione del rischio.

I Protocolli sono tra l'altro ispirati **1)** all'esigenza di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, onde sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato la decisione, **2)** all'individuazione dei soggetti responsabili delle singole fasi procedurali e, infine, **3)** al principio della segregazione di funzioni e compiti, compatibilmente con la dimensione aziendale e le scelte imposte dalla natura del business aziendale

Ciascuno di siffatti Protocolli di decisione verrà recepito nel sistema di gestione integrata della qualità e inviato quale ordine servizio indirizzato all'unità operativa di riferimento, rendendo così ufficiali ed obbligatorie le regole di condotta ivi contenute nei confronti di tutti coloro che si trovino a compiere l'attività nell'ambito della quale è stato individuato un profilo di rischio.

Un efficace sistema di Protocolli non può poi prescindere dal raffronto con il sistema di Procure e di Deleghe in essere, al fine di accertare la coerenza del conferimento dei poteri rispetto ai processi decisionali disciplinati.

A tal fine il sistema costruito da 3BA S.r.l. rispetta i seguenti criteri:

- solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possono assumere impegni verso i terzi in nome e per conto della società di appartenenza;
- la gestione del sistema delle procure viene accentrata, posto che solo il CdA e/o il suo Presidente e/o l'Amministratore Delegato possono nominare procuratori;
- ove un dirigente di 3BA S.r.l. rivesta anche il ruolo di amministratore di una società controllata, il conferimento dei poteri viene effettuato separatamente da ciascuna società in relazione alla rispettiva specifica attività;

- per tutte le operazioni di cassa a debito (inerenti essenzialmente la Funzione Amministrazione, unica a movimentare denaro sui conti correnti aziendali) viene sempre prevista la firma abbinata.

L'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i reati è stata realizzata mediante la predisposizione di un regolamento di spesa (che tenga appunto in considerazione anche gli identificati rischi di commissione di ipotesi di reato), espressamente approvato dal Consiglio di Amministrazione contestualmente alla delibera di adozione del presente Modello.

Segnatamente il regolamento di spesa costituisce un documento riepilogativo sia dei flussi monetari e finanziari all'interno dell'azienda, sia dei soggetti dotati dei poteri di movimentazione e di spesa delle risorse finanziarie, nel rispetto dei principi di trasparenza, verificabilità, inerenza all'attività aziendale.

La definizione dei Protocolli si completa e si integra con il Codice Etico adottato nel mese di gennaio 2020 ed oggetto di successiva revisione nell'anno 2023, ispirato alla sana, trasparente e corretta gestione della società.

In considerazione delle caratteristiche sopra esposte, il presente Modello si compone di una sezione prima a carattere generale, volta ad illustrare la funzione ed i principi del Modello nonché i contenuti del D.Lgs. 231/2001 e delle principali norme di riferimento (ad esempio il D.Lgs. 61/2002).

La sezione seconda costituisce il cuore del Modello e si riferisce ai suoi contenuti: dall'adozione, all'individuazione delle attività a rischio, alla definizione dei Protocolli, alle caratteristiche e al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, ai flussi informativi, all'attività di formazione e informazione, al sistema disciplinare, all'aggiornamento del Modello.

Il Modello si completa quindi con i suoi allegati che ne costituiscono parte integrante:

- A. Codice Etico
- B. Procedura a presidio dei profili di rischio identificati in ciascuna Unità operativa;
- C. Regolamento di spesa.
- D. Codice disciplinare
- E. Sistema di segnalazione protetta all'o.d.v. di violazioni del MOG e/o di sua mancata applicazione (c.d. whistleblowing)

/////

3.7. DESTINATARI

Come illustrato più sopra, il Modello è indirizzato a tutto personale di 3BA S.r.l. e, in particolare, a quanti si trovino a svolgere le attività identificate a rischio. Le disposizioni contenute nel Modello devono dunque essere rispettate dal personale dirigente che opera in nome e per conto della società e dai lavoratori subordinati, opportunamente formati e informati dei contenuti del Modello medesimo, secondo le modalità di seguito indicate (seconda parte, capitolo 5).

Il rispetto del Modello è garantito anche mediante la previsione di clausole contrattuali che impegnino collaboratori esterni, consulenti e partner commerciali al rispetto dei principi in

esso contenuti e all'osservanza delle regole di condotta sancite dal Codice Etico e delle norme previste dai Protocolli riferiti alle attività considerate, che vengono allegati al presente Modello in quanto ne costituiscono parte integrante, pena – in difetto – la facoltà per 3BA S.r.l. di recedere dal contratto o di risolverlo.

Rispetto ai partner commerciali o legati in joint venture – o comunque in altri rapporti contrattuali come ad esempio le unioni di impresa – si prevede che la Società – prima di legarsi a terzi con stabili vincoli contrattuali – instauri rapporti solo con partner o altri soci che godano di una reputazione rispettabile e che si ispirino a principi etici comparabili a quelli della stessa società. A tal fine, la Società svolge in via preliminare un'adeguata attività di verifica circa la reputazione del partner, così come previsto dal Codice Etico.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 STRUTTURA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa – come disciplinata dall'art. 6 comma 1 D.Lgs. 231/2001 – prevede anche l'obbligatoria istituzione di un Organismo di Vigilanza (OdV) interno all'ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare costantemente sul funzionamento e sull'osservanza del Modello), sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia dell'aggiornamento del Modello medesimo.

Come pure suggerito dalle Linee Guida di Confindustria, la struttura collegiale di siffatto organismo appare la miglior garanzia per consentire allo stesso di poter efficacemente assolvere ai suoi compiti.

Ulteriore caratteristica dell'OdV è rappresentata dal fatto che i suoi membri abbiano una conoscenza approfondita dell'attività della Società e che siano al contempo dotati di quell'autorevolezza e indipendenza tali da assicurare la credibilità e la coerenza sia dell'OdV che delle sue funzioni.

Queste dunque, riepilogando e approfondendo, sono le caratteristiche dell'OdV, ineliminabili ai fini di un'effettiva ed efficace attuazione del Modello:

- *autonomia e indipendenza*, fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. L'OdV – proprio a garanzia della sua indipendenza e dell'elevato livello della sua funzione – effettuerà un'attività di reporting direttamente al massimo vertice aziendale. Inoltre, la composizione dell'OdV e la qualifica dei suoi componenti deve essere tale da assicurare, sia sotto il profilo oggettivo, che sotto quello soggettivo, l'assoluta autonomia delle sue valutazioni e determinazioni;
- *professionalità*, necessaria per l'espletamento delle delicate ed incisive funzioni ad esso riconosciute;
- *continuità di azione*. A tal fine, l'OdV deve:
 - lavorare costantemente sulla vigilanza del rispetto del Modello con i necessari poteri di indagine;
 - curare l'attuazione del Modello e assicurarsi che lo stesso sia costantemente aggiornato da parte dell'Organo dirigente;
 - rappresentare un referente costante per tutto il personale della Società.

I membri dell'OdV restano in carica di norma per un triennio o comunque sino alla scadenza del Consiglio di Amministrazione che li nomina e sono rieleggibili.

L'OdV potrà contare sull'elevata professionalità, sull'autonomia ed indipendenza dei suoi membri.

I componenti, debbono possedere i requisiti di onorabilità, assenza di conflitti di interesse e assenza di rapporti di parentela con il vertice societario. La ricorrenza e la permanenza di

tali requisiti verranno di volta in volta accertate dal Consiglio di Amministrazione sia in sede di nomina sia durante tutto il periodo in cui il componente dell'OdV resterà in carica.

Al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di svolgere appieno le proprie funzioni, si è poi previsto che lo stesso potrà avvalersi di consulenti interni ed esterni. Più precisamente:

- potrà avvalersi delle competenze specifiche delle Funzioni interne all'azienda, quali in primo luogo la Funzione HR, Qualità, Sicurezza/Ambiente, Privacy ed anticorruzione;
- potrà in ogni caso avvalersi di consulenti esterni per le specifiche competenze che l'OdV ritenesse opportune;
- nell'esercizio della propria attività potrà fare affidamento sulla collaborazione del personale della Funzione HR, individuato nei soggetti cui di volta in volta l'OdV affiderà specifici incarichi o mansioni secondo il regolamento che l'OdV stesso ha predisposto e adottato.

Al fine di consentire all'OdV la miglior conoscenza sull'attuazione del Modello, sulla sua efficacia e sul suo effettivo funzionamento, nonché sulle esigenze di aggiornamento dello stesso, è fondamentale che l'OdV operi sempre in stretto collegamento con le realtà aziendali.

Contestualmente alla nomina dell'OdV, si è quindi deciso di nominare anche dei Responsabili di Unità Operativa (RUO), da individuarsi nei Responsabili delle varie Direzioni/Funzioni, e cioè in coloro che abbiano la responsabilità operativa di ciascun settore di attività nel quale è stata riconosciuta, allo stato attuale, la sussistenza di ipotesi di rischio di commissione dei reati individuati dalla legge e che pure sono gli stessi soggetti che hanno concorso a definire i Protocolli idonei a presidiare siffatti rischi.

L'istituzione dei Responsabili di Unità Operativa resta a garanzia di una più concreta e perciò efficace possibilità di attuazione del Modello, rappresentando gli stessi un effettivo anello di congiunzione operativo e informativo tra l'OdV e le singole unità operative nell'ambito delle quali sono stati individuati i profili di rischio.

La presenza dei Responsabili di Unità Operativa costituisce la miglior possibilità di adempimento dell'obbligo di attuare efficacemente il Modello, dal momento che gli stessi sono i soggetti che meglio possono consentire un effettivo ausilio ai fini dell'adempimento dell'obbligo di vigilanza, atteso che più conoscono l'operatività concreta ed il funzionamento attuale delle attività individuate nelle aree a rischio da loro presidiate.

Ciascun Responsabile di Unità Operativa è quindi tenuto a riferire all'OdV al fine di meglio consentire all'OdV stesso il rispetto e l'adempimento del proprio obbligo di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché di quello di un costante adeguamento del Modello stesso.

Sempre al fine di preservare l'effettività dell'autonomia ed imparzialità dell'Organo, 3BA S.r.l. ha ritenuto opportuno determinare le regole generali che ne presidiano e garantiscano l'operatività.

In particolare, al fine di preservare l'indipendenza dell'organo, è previsto che i membri dell'OdV rimangano in carica per la durata stabilita dal Consiglio di Amministrazione e il loro compenso, che sarà approvato dallo stesso Consiglio di Amministrazione, non potrà subire alcuna variazione, se non quelle determinate dall'opportunità di adeguamento agli indici legali. L'eventuale revoca del mandato dei componenti dell'OdV, da disporsi esclusivamente per ragioni connesse a rilevati inadempimenti rispetto all'incarico conferito, dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione all'unanimità e dovrà essere preventivamente comunicata al Collegio Sindacale - ove esistente - e, successivamente, all'Assemblea degli azionisti.

Per tutti gli altri aspetti operativi l'OdV provvederà ad autoregolamentarsi attraverso una serie di norme che ne garantiscano il miglior funzionamento in termini di efficacia ed indipendenza.

4.2 DEFINIZIONE DEI COMPITI E DEI POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'OdV di 3BA S.r.l. è affidato sul piano generale ed in conformità alle disposizioni dell'art. 6, comma 1, lett. B), del D. Lgs. 231/2001, il compito di vigilare:

- i. sull'effettiva osservanza del presente Modello da parte di tutti i dipendenti e Organi sociali di 3BA S.r.l., nonché, nei limiti ivi previsti, da parte di tutti i collaboratori, fornitori appaltatori, partner commerciali e finanziari di 3BA S.r.l.;
- ii. sulla reale efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire i reati di cui al D. Lgs. 231/2001;
- iii. sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o normative, sollecitando a tal fine gli organi competenti.

In adempimento al primo di siffatti compiti, all'OdV sono affidate le seguenti attività:

- a. Attivare le procedure previste per l'implementazione del sistema di controllo. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha il potere di proporre ed eventualmente sollecitare l'emanazione di disposizioni ovvero ordini di servizi interni. Si osserva, tuttavia, che la responsabilità primaria sul controllo dell'attività di gestione relative alle aree a rischio, resta comunque demandata al management operativo di 3BA S.r.l.;
- b. Indicare al Consiglio di Amministrazione il budget per lo svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza;
- c. Predisporre il piano annuale delle verifiche su adeguatezza e funzionamento del Modello;
- d. Disciplinare l'attività di verifica dei Responsabili di Unità e il suo coordinamento con le attività dell'Organismo di Vigilanza;
- e. Effettuare verifiche su base continuativa, nell'ambito del Piano annuale, sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio, coordinandole con quelle riconosciute e affidate ai Responsabili di Unità Operativa, al fine di valutare l'osservanza e il funzionamento del Modello;
- f. Effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere da 3BA S.r.l., soprattutto nell'ambito delle aree a rischio reato, i cui risultati devono essere riassunti in apposito rapporto da esporsi in sede di reporting agli organi sociali competenti;
- g. Verificare che gli elementi previsti per l'implementazione del presente Modello (adozione di clausole standard, espletamento di procedure etc.) siano comunque adeguati e corrispondenti alle esigenze di osservanza del D. Lgs. 231/2001, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi;
- h. Esaminare le relazioni semestrali dei Responsabili di Unità Operativa, al fine di individuare possibili carenze nel funzionamento del Modello e/o possibili violazioni dello stesso;
- i. Raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti per il rispetto del Modello; in particolare disciplinare il flusso informativo da parte dei Responsabili di Unità;
- j. Far predisporre una casella di posta elettronica dedicata al fine di ricevere dalle strutture aziendali eventuali richieste di chiarimenti in ordine a casi dubbi o ad ipotesi problematiche, nonché sollecitazioni di interventi tesi all'implementazione del Modello;

- k. Promuovere adeguate iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- l. Valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del Modello e ciò anche mediante la costante verifica dell'efficacia del sistema di protezione del segnalante (c.d. whistleblowing)
- m. Condurre le indagini volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del Modello;
- n. Segnalare le violazioni accertate all'organo competente per l'apertura del procedimento disciplinare;
- o. Valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, anche con apposite riunioni con le varie funzioni aziendali interessate;
- p. Monitorare l'aggiornamento dell'organigramma aziendale, ove è descritta l'organizzazione della Società nel suo complesso con la specificazione delle strutture, Direzioni e Funzioni;
- q. Chiedere e/o assegnare a soggetti terzi – in possesso delle conoscenze specifiche per la migliore esecuzione dell'incarico – eventuali compiti di natura tecnica;
- r. Verificare che le violazioni del Modello siano effettivamente e adeguatamente sanzionate.

Quanto alla cura dell'aggiornamento del Modello è necessario premettere che l'adozione di eventuali sue modifiche è di competenza dell'organo dirigente (Consiglio di Amministrazione e, in delega, Amministratore Delegato), il quale appunto, a mente dell'art. 6 comma 1 lett. A), ha la responsabilità diretta dell'adozione e dell'efficace attuazione del Modello stesso.

L'OdV peraltro ha precipuo dovere di verificare che tale cura circa l'aggiornamento del Modello sia effettivamente attuata; tale dovere si traduce nelle seguenti attività:

- monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento;
- predisporre misure idonee ai fini di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello e individuati anche dai Responsabili di Unità Operativa, disciplinandone le modalità di comunicazione;
- vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei Protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati e verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle finalità del Modello come individuate dalla legge, a tal fine potendosi avvalere delle informazioni e della collaborazione da parte dei Responsabili delle Unità Operative;
- valutare, nel caso di effettiva commissione di reati e di significative violazioni del Modello, l'opportunità di introdurre modifiche allo stesso;
- proporre al Consiglio di Amministrazione le modifiche al Modello;
- verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello adottate dal Consiglio di Amministrazione.
- vigilare sulla congruità del sistema di procure e deleghe al fine di garantire la costante efficacia del Modello. L'OdV dovrà pertanto anche svolgere controlli incrociati per verificare l'effettiva corrispondenza tra le attività concretamente poste in essere dai rappresentanti di 3BA S.r.l. ed i poteri formalmente conferiti attraverso le procure in essere.

Importante evidenziare che, al fine di garantire piena efficacia della sua azione, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che possa rilevare ai fini della verifica del corretto funzionamento del Modello.

Ai fini di un pieno e autonomo adempimento dei propri compiti, all'OdV è assegnato un *budget* annuo adeguato, stabilito con delibera dal Consiglio di Amministrazione, che dovrà consentire all'OdV di poter svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione.

Quanto all'ambito di applicazione dei poteri di controllo dell'OdV, il D.Lgs. 231/2001 non pare poter modificare la normativa societaria e statutaria già vigente, nel senso cioè di poter comportare una significativa e non giustificabile restrizione dell'autonomia statutaria ed organizzativa degli enti, con la conseguenza che quanto ai soggetti depositari delle deleghe operative espresse in termini di maggiore autonomia e poteri delegati ossia quanto ai soggetti nei confronti dei quali la società ha già ritenuto di conferire la propria massima fiducia, non potranno che continuare a valere le sole forme di controllo già espressamente previste dall'ordinamento vigente e con esse i rimedi per le violazioni di legge di cui si rendessero responsabili.

All'Organismo di Vigilanza resta in ogni caso riconosciuto il potere/dovere sia di interloquire con i soggetti legittimati per legge all'attività di controllo sia di sollecitare la verifica della sussistenza degli elementi richiesti dalla legge ai fini della proposizione di azioni di responsabilità o di revoca per giusta causa.

4.3 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL VERTICE AZIENDALE

Come sopra già precisato, al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società e, ove presente, al Collegio Sindacale o all'Organo di Controllo.

Il riporto a siffatti organi, competenti a convocare l'assemblea dei soci, costituisce anche la miglior garanzia del controllo ultimo sull'operato degli amministratori affidato, per previsione legislativa e statutaria, ai soci.

Segnatamente, in sede di approvazione del bilancio e della relazione annuale, l'OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione e, ove esistente, al Collegio Sindacale:

- lo stato di fatto sull'attuazione del Modello, con particolare riferimento agli esiti dell'attività di vigilanza espletata durante l'annualità e agli interventi opportuni per l'implementazione del Modello, mediante una relazione scritta;
- il piano annuale delle verifiche predisposto per l'annualità successivo.

Sono assegnate, dunque, all'Organismo di Vigilanza due responsabilità di *reporting*:

- la prima su base continuativa, direttamente con l'Amministratore Delegato di 3BA S.r.l.;
- la seconda, su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e, ove presente, Collegio Sindacale e/o Organo di Controllo, previa informazione all'Amministratore Delegato di 3BA S.r.l.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà, a sua volta, fare richiesta – qualora lo reputi opportuno o comunque ne ravvisi la necessità – di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione per riferire su particolari eventi o situazioni

relative al funzionamento e al rispetto del Modello sollecitando, se del caso, un intervento da parte di siffatto organo.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'OdV ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi poteri, di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente all'Amministratore Delegato ed ai soggetti con le principali responsabilità operative.

Con cadenza annuale, inoltre, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione un *report* scritto in merito all'attività svolta (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche specifiche e l'esito delle stesse, gli eventuali aggiornamenti della mappatura dei processi sensibili e dei relativi rischi, ecc.) e, annualmente, un piano di attività previste per l'anno successivo, salve le comunicazioni che rivestano carattere di urgenza che saranno tempestivamente inoltrate.

Il *report* periodico ha ad oggetto:

- l'attività svolta dall'OdV;
- le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a 3BA S.r.l., sia in termini di efficacia del Modello;
- le proposte di miglioramento.

Il *report* dell'OdV nei confronti del Consiglio di Amministrazione avverrà solo con le modalità sopra descritte e sarà esercitato anch'esso sempre in modo collegiale.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodite dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

L'OdV deve, inoltre, coordinarsi con le Funzioni competenti presenti in Società per i diversi profili specifici e precisamente:

- con la funzione HR (per la modifica o integrazione della mappatura dei Processi Sensibili);
- con la stessa funzione HR e con le altre funzioni competenti per:
 - gli adempimenti societari che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari;
 - per esigenze di interpretazione della normativa rilevante, per determinare il contenuto delle clausole contrattuali, ecc.;
 - la formazione del personale ed i procedimenti disciplinari;
 - il controllo dei flussi finanziari.
- con la funzione Qualità per l'espletamento delle attività di auditing congiunto

4.4 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il D.Lgs. 231/2001 enuncia pure, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'OdV.

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'OdV, secondo quanto previsto dai Protocolli e da ciascuna parte che concorre a costituire il Modello.

Sono stati pertanto istituiti i seguenti obblighi, gravanti sugli organi sociali, su tutto il personale di 3BA S.r.l. e sui Responsabili Unità Operative (intendendosi per tali sia le Direzioni, sia le Funzioni aziendali).

- Gli organi sociali devono riferire all'OdV ogni informazione rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello.
- Il personale, dipendente e non, deve riferire ogni informazione relativa a comportamenti costituenti violazioni delle prescrizioni del Modello o inerenti alla commissione di reati. A tali fini è istituito un canale di comunicazione anonimo consistente nell'invio all'OdV di corrispondenza riservata presso un indirizzo di posta elettronica da parte del personale che voglia procedere alla segnalazione (ethics@3ba.it); siffatta modalità di trasmissione delle informazioni è intesa a garantire la riservatezza per i segnalatori del messaggio, anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi nei confronti del segnalante.

L'OdV valuta le segnalazioni e può convocare, qualora lo ritenga opportuno, il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che ritenga necessarie ad appurare il fatto segnalato.

Qualora la segnalazione pervenga in forma scritta anonima, l'OdV valuta l'opportunità di procedere ad indagini, sempre che la segnalazione contenga riferimenti sufficientemente specifici per effettuare gli accertamenti del caso.

Il flusso informativo è peraltro integrato da riunioni periodiche (almeno una ogni sei mesi) tra l'OdV e il Collegio Sindacale.

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose innanzi indicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di un procedimento penale, anche nei confronti di ignoti, relativo a fatti di interesse per la Società;
- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo relativi a richieste o iniziative di Autorità indipendenti, dell'amministrazione finanziaria, del Ministero dell'Ambiente, di amministrazioni locali, ai contratti con la Pubblica Amministrazione, alle richieste e/o gestione di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dal personale in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti;
- i rapporti predisposti dai responsabili delle Funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere fatti che presentino profili rilevanti ai fini del rispetto del Modello.
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Quando necessario e/o opportuno l'OdV propone al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche/integrazioni da apportare alla lista sopra indicata.

E' istituito inoltre un obbligo di riporto funzionale a carico dei Responsabili Unità Operative (RUO). In particolare essi devono riportare all'OdV:

- semestralmente sull'attività svolta (controlli effettuati, modifiche suggerite a seguito di variazioni dell'attività o delle procedure operative, segnalazioni di eventuali nuove attività o modalità idonee a realizzare ipotesi di reato previste dal D.Lgs. 231/2001), mediante una relazione scritta;
- tempestivamente in caso di gravi anomalie nel funzionamento del Modello o di violazioni di prescrizioni dello stesso.

Le modalità e le tempistiche del flusso informativo all'OdV da parte dei Responsabili Unità Operative potranno essere normate più in dettaglio dallo stesso OdV.

Il RUO si impegna pertanto con dichiarazione scritta alla conoscenza ed al rispetto delle regole previste dal Modello, nonché al puntuale svolgimento dei suoi compiti di supervisione e controllo.

Il RUO può inoltre, ferma restando la sua responsabilità ed il suo obbligo di supervisione, affidare lo svolgimento di talune, specifiche e circoscritte, funzioni a sub-Responsabili interni, tenuti anch'essi ad attestare con dichiarazione scritta la conoscenza del Modello e delle procedure e l'impegno allo svolgimento delle proprie mansioni. La nomina del Responsabile e dei sub-Responsabili dovrà essere comunicata all'OdV, cui dovranno altresì essere inviate le dichiarazioni scritte sopra citate.

Nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'OdV può accedere liberamente a tutte le fonti di informazione della Direzione/Funzione, prendere visione di documenti e consultare dati relativi alla stessa.

Tutte le informazioni, documentazioni, segnalazioni, report, previsti nel presente Modello sono conservati dall'OdV, in apposito data base (informatico o cartaceo) per un periodo di 5 (cinque) anni; l'OdV avrà cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla privacy.

L'accesso al data base è consentito esclusivamente all'OdV e ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, previa informazione dell'OdV.

4.5 VERIFICA SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO

Oltre all'attività di vigilanza che l'OdV svolge continuamente sull'effettività del Modello e che si concretizza nella verifica della coerenza tra i comportamenti dei destinatari e il Modello stesso, l'OdV periodicamente effettua verifiche sulla reale capacità del Modello di prevenire i reati, anche eventualmente avvalendosi di soggetti terzi con adeguate caratteristiche di professionalità ed indipendenza.

Tale attività si concretizza in una verifica a campione dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi da 3BA S.r.l. in relazione alle Attività Sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al presente Modello.

Inoltre, viene svolta una ricognizione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV, delle verifiche a campione, degli eventi considerati rischiosi e della sensibilizzazione dei dipendenti, degli organi sociali, dei partner e collaboratori di 3BA S.r.l., rispetto alla problematica della responsabilità penale di impresa.

Per le verifiche l'OdV si avvale, di norma, delle strutture della funzione HR nonché del supporto di altre funzioni interne, che di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie.

Le verifiche e il loro esito sono inserite nel report annuale al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale. In particolare, in caso di esito problematico l'OdV esporrà nel piano relativo all'anno i miglioramenti da attuare.

L'attività dell'OdV, sotto quest'ulteriore profilo, prevede:

- la rilevazione delle criticità e l'analisi delle procedure esistenti (c.d. Gap Analysis);
- la stesura di un Action Plan nel quale vengano indicate e suggerite le azioni che 3BA S.r.l. dovrà intraprendere;
- l'implementazione del presente Modello nonché il monitoraggio onde verificarne il funzionamento e l'adeguatezza.

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal D.Lgs. 231/2001, è necessario che lo stesso individui i comportamenti che possono favorire la commissione di reati, come meglio specificato al successivo paragrafo.

Ciò in quanto l'art. 6, comma, 2 D.Lgs. 231/2001, nell'elencare gli elementi che si devono rinvenire all'interno dei modelli predisposti dall'impresa, alla lettera e) espressamente prevede che l'impresa ha l'onere di *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello"*.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono per espressa previsione legislativa una responsabilità del Consiglio di Amministrazione.

Pertanto, benché il potere di aggiornare il Modello – espressione di una efficace attuazione dello stesso – competa al Consiglio di Amministrazione, compete all'Organismo di Vigilanza il compito di curare l'aggiornamento del Modello, secondo quanto previsto nel presente Modello, attuato anche mediante l'attività dei Responsabili di Unità Operativa.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati dal D.Lgs. 231/2001.

4.6 INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

L'adeguata formazione e la costante informazione del personale in ordine ai principi ed alle prescrizioni contenute nel Modello rappresentano fattori di grande importanza per la corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione aziendale. Tenuto conto che le risorse umane rappresentano una componente indispensabile per l'esistenza, lo sviluppo ed il successo di un'impresa, il rispetto di adeguati criteri di equità, correttezza e trasparenza nella selezione del personale e dei collaboratori esterni sono fattori essenziali ai fini di poter garantire un processo formativo e informativo efficace.

Tutti gli esponenti che operano all'interno, nonché i partner ed i collaboratori esterni sono tenuti ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello e delle modalità attraverso le quali la Società ha inteso perseguirli, approntando un adeguato sistema di procedure e controlli.

3BA S.r.l., conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, ha definito uno specifico piano di comunicazione e formazione finalizzato a diffondere ed illustrare a tutto il personale il Modello. Il piano sarà gestito dalle competenti strutture aziendali coordinandosi con l'OdV.

In particolare, per ciò che concerne la **comunicazione** si prevede:

- l'inserimento del Modello nella intranet aziendale unitamente a tutte le informazioni necessarie alla sua comprensione ed implementazione;
- invio dello stesso tramite posta elettronica a tutti i dipendenti accompagnato da una lettera dell'Amministratore Delegato.

Per la **formazione**, si prevedono interventi diversificati, in un'ottica di personalizzazione dei percorsi e di reale rispondenza ai bisogni delle singole strutture/risorse. Pertanto, si prevede di organizzare, a cura della funzione HR, un modulo comune e moduli di approfondimento specifici e mirati per ciascuna area ritenuta a rischio. In particolare:

- a) modulo comune: il Modello verrà illustrato a tutto il personale e verranno affrontati i seguenti temi:
 - introduzione alla normativa. In particolare, tutto il personale sarà reso edotto delle conseguenze derivanti alla società dall'eventuale commissione di reati da parte di soggetti che per essa agiscono, delle caratteristiche essenziali dei reati previsti dal Decreto e della funzione che il Modello svolge in tale contesto;
 - illustrazione delle singole componenti del Modello organizzativo e di gestione e delle specifiche finalità preventive che esso è chiamato ad assolvere;
- b) moduli di approfondimento: saranno effettuati incontri mirati in ciascuna delle aree a rischio al fine di illustrare, con riferimento ai singoli processi aziendali, le modalità operative connesse all'esercizio delle singole aree di attività ritenute a rischio, con modalità di formazione anche di tipo interattivo.

La partecipazione ai momenti formativi sopra descritti sarà formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza e l'inserimento nella banca dati dell'OdV dei nominativi dei presenti.

Per quanto concerne i neoassunti ovvero i soggetti assenti all'illustrazione dei moduli, si provvederà a rendere disponibile il materiale formativo attraverso intranet nonché ad effettuare, tempo per tempo, ulteriori interventi in aula.

La Società provvederà, inoltre, ad inserire nel proprio sito internet una sezione dedicata all'argomento.

4.7 INFORMATIVA AI COLLABORATORI, PARTNER, FORNITORI E PROFESSIONISTI ESTERNI

Sono fornite a collaboratori, partner, fornitori e professionisti esterni, da parte dei responsabili delle Funzioni aventi contatti istituzionali con gli stessi, sotto il coordinamento dell'Organismo di Vigilanza, apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da 3BA S.r.l., sulla base del Modello di organizzazione e gestione, sul Codice Etico nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari ai documenti citati o alla normativa vigente possano avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

Al fine di garantire la conoscenza e l'informazione dei suddetti principi, 3BA S.r.l. inserisce nei contratti di collaborazione apposita clausola.

5. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 DESTINATARI E DEFINIZIONI

Sono soggetti al sistema disciplinare i lavoratori subordinati:

- dipendenti di 3BA S.r.l. come individuati dagli artt. 2094 e segg. codice civile, ivi compresi i dirigenti, nonché i lavoratori a domicilio di cui alla Legge 18 dicembre 1973, n. 877;
- dipendenti da agenzie di lavoro, utilizzati da 3BA S.r.l.

Inoltre, sono, destinatari del sistema disciplinare i lavoratori autonomi che collaborino con 3BA S.r.l.:

- con contratto d'opera di cui agli artt. 2222 e segg. codice civile;
- con contratto di collaborazione di cui all'art. 61 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e di cui all'art. 409, n. 3, codice di procedura civile;
- con contratto di agenzia di cui all'art. 1742 codice civile.

Infine, sono soggetti al sistema disciplinare i partners commerciali (imprese individuali e/o Società) e tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali o di natura di libera professione (avvocati, commercialisti etc.) con 3BA S.r.l. per lo svolgimento di qualsivoglia prestazione lavorativa, ivi compresi le agenzie per il lavoro e gli appaltatori di servizi di cui agli artt. 4 e 20 e 29, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

5.2 CONDIZIONI DI APPLICABILITÀ

Il sistema disciplinare è applicabile da 3BA S.r.l. ai destinatari di cui sopra nel caso in cui siano accertate violazioni del Modello, a prescindere dall'instaurazione o meno e dall'esito di un'eventuale indagine o procedimento penale.

Ai sensi, infatti, del combinato disposto degli artt. 5, lett. b) e 7 del D.Lgs. 231/2001, le sanzioni previste nei successivi paragrafi potranno essere applicate, a seconda della gravità, nei confronti del personale dipendente e non di 3BA S.r.l., che ponga in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- I. mancato rispetto delle disposizioni previste dal presente Modello;
- II. mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e controllo degli atti previsti dai Protocolli in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità della stessa;
- III. omessa vigilanza, in ordine alla effettiva applicazione del Modello, da parte dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti;
- IV. mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione, al personale operante nelle aree a rischio reato, dei processi interessati dal Modello;
- V. violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti, ivi incluso l'Organismo di Vigilanza.

R

5.3 APPARATO SANZIONATORIO

5.3.1 SANZIONI DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI SUBORDINATI CON LA QUALIFICA DI OPERAI, IMPIEGATI E QUADRI

La violazioni delle norme di legge, del Codice Etico e dei Protocolli allegati al presente Modello nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre la Società all'applicazione di misure previste dal D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, qualora commessi da lavoratori subordinati diversi dai dirigenti, potranno determinare, alle condizioni di cui al punto 5.2, l'applicazione delle sanzioni conservative o espulsive nel rispetto dei limiti di cui all'art. 2106 codice civile, degli artt. 7 e 18 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 e della contrattazione collettiva applicata.

5.3.2 SANZIONI DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Le violazioni delle norme di legge, del Codice Etico e dei Protocolli allegati al presente Modello, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre la Società all'applicazione di misure previste dal D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, qualora commessi da dirigenti, potranno determinare, alle condizioni di cui al punto 5.2, l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 codice civile, nonché dell'art. 7, Legge 20 maggio 1970, n. 300.

5.3.3 SOSPENSIONE CAUTELARE

Le violazioni di cui al punto 5.3.2, l'inadeguata vigilanza e la mancata tempestiva informazione all'Organo competente circa le violazioni commesse da sottoposti, potranno determinare a carico dei dirigenti, alle condizioni di cui al punto 5.2, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto degli stessi dirigenti alla retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria ed eventuale per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione ad incarichi diversi, nel rispetto dell'art. 2103 codice civile. (contratto collettivo nazionale di lavoro)

5.3.4 RAPPORTI CON I LAVORATORI AUTONOMI E PARTNER COMMERCIALI

All'atto della stipulazione del contratto con 3BA S.r.l., i lavoratori autonomi e i partner commerciali dichiareranno di aver ricevuto il Codice Etico ed il presente Modello di organizzazione, previa consegna di copia degli stessi, impegnandosi ad attenersi ai principi indicati negli stessi ovvero, se trattasi di soggetto straniero o operante all'estero, a rispettare i principi espressi nel Codice Etico e comunque la normativa internazionale e locale di prevenzione dei rischi che possono determinare la responsabilità di 3BA S.r.l. conseguente alla commissione di reati.

I contratti con tali soggetti conterranno una specifica clausola di recesso e/o di risoluzione connesse all'inadempimento di tali obbligazioni, fermo restando il diritto di 3BA S.r.l. di rivalersi per gli eventuali danni verificatisi, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

In particolare, nei contratti di somministrazione di manodopera sarà espressamente prevista a carico dell'agenzia per il lavoro la necessità di applicare ai dipendenti somministrati le sanzioni disciplinari previste dal sistema sanzionatorio di 3BA S.r.l.

5.4 COMPITI DELLE FUNZIONI AZIENDALI

È compito della Funzione aziendale che si avvale dei soggetti di cui al precedente punto n. 5.3.4 e che è comunque designata responsabile del processo in cui ricadono le attività degli stessi, annotare ogni dato ed ogni notizia che consenta di conoscere e valutare i comportamenti dei medesimi soggetti. Nell'ipotesi in cui l'OdV ne faccia richiesta, i medesimi dati devono essere messi a disposizione del medesimo organo, al fine di consentire lo svolgimento dei suoi compiti.



