

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/01	Data: 31.08.26 Rev.: 0 N° pag.: 1 di 23
---	--	--

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001 - PARTE GENERALE

Approvato dall'Amministratore Unico
di BRUNO S.R.L. in data 30.09.2026

Sommario

<i>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001 - PARTE GENERALE.....</i>		<i>1</i>
1	DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI.....	3
2	IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	5
2.1	I PRINCIPI GENERALI	5
2.2	IL PROFILO OGGETTIVO: I REATI RILEVANTI	6
2.3	LE SANZIONI APPLICABILI AGLI ENTI	6
2.4	MODELLO E CONDOTTE ESIMENTI LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	6
3	LA SOCIETÀ BRUNO S.R.L. E IL SUO CONTESTO OPERATIVO	7
3.1	PROFILO SOCIETARIO E ATTIVITÀ	7
3.2	IL SISTEMA DI GOVERNO SOCIETARIO E IL RUOLO DELL'AMMINISTRATORE UNICO	7
3.3	LA CORPORATE GOVERNANCE DI BRUNO S.R.L.....	9
3.4	IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	9
4	4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI BRUNO S.R.L.	10
4.1	GLI OBIETTIVI E LE FINALITÀ PERSEGUITI CON L'ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	10
4.2	I "DESTINATARI" DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	10
4.3	LA PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	11
4.4	LA MAPPA DELLE ATTIVITÀ "SENSIBILI"	11
4.5	LA STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	12
5	L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI BRUNO S.R.L.	13
5.1	I REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	13
5.2	LE CAUSE DI INELEGGIBILITÀ, REVOCA, SOSPENSIONE E DECADENZA	14
5.3	I COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	15
5.4	L'ATTIVITÀ DI REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	17
5.5	OBBLIGHI DI INFORMATIVA NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	17
5.6	SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	18
6	FORMAZIONE E INFORMAZIONE	20
6.1	DISPOSIZIONI GENERALI	20
6.2	COMUNICAZIONE INIZIALE	20
6.3	FORMAZIONE DEL PERSONALE	21
6.4	INFORMATIVA AI "TERZI DESTINATARI"	21

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/01	Data: 31.08.26 Rev.: 0 N° pag.: 2 di 23
---	--	--

7	IL SISTEMA DISCIPLINARE	22
7.1	PROFILI GENERALI	22
7.2	LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI.....	22
7.3	LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIALI.....	23
7.4	LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI "TERZI DESTINATARI"	23
8	AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	23
9.	APPROVAZIONE E DATA DI ENTRATA IN VIGORE	23

1 DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

Attività sensibili: le attività aziendali nel cui ambito potrebbero potenzialmente crearsi le occasioni, le condizioni e gli strumenti per la commissione dei reati;

Autorità di vigilanza: le Autorità Pubbliche (ex. art. 2638 del codice civile) che svolgono attività di vigilanza nei confronti della Società quali, ad esempio, il Garante per la Protezione dei Dati Personali

CCNL: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai dipendenti di BRUNO S.R.L.

Codice Etico: il Codice Etico adottato dalla Società per definire i principi di condotta nella propria attività, che devono essere osservati da amministratori, dipendenti, fornitori, consulenti, business partner e clienti

Collaboratori e/o Consulenti: i soggetti che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, che si concretizzano in una prestazione professionale non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale nonché quanti, in forza di specifici mandati e procure, rappresentano la Società verso terzi [MOG Parte Generale.pdf].

Organo amministrativo: l'Amministratore Unico di BRUNO S.R.L.

Decreto o D. Lgs. 231/2001: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”, nel contenuto di tempo in tempo vigente

Destinatari: i soggetti ai quali si applicano le disposizioni del presente Modello

Dipendenti: le persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della Società, ossia tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con la Società

Fornitori: coloro che forniscono beni o servizi in favore di BRUNO S.R.L.

Incaricato di un pubblico servizio: colui che “a qualunque titolo presta un pubblico servizio”, intendendosi un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa (art. 358 c.p.)

Linee Guida Confindustria: documento-guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al Decreto

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (anche Modello): il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi degli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001

Organismo di Vigilanza (anche Organismo o OdV): l’Organismo dell’Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento, sull’osservanza del Modello, nonché di curarne l’aggiornamento

Procedure: procedure, policy, regolamento aziendale, ordini di servizio e tutte le altre disposizioni, provvedimenti e atti eventualmente adottati dalla Società che attuano i principi di controllo contenuti nel presente documento

Pubblica Amministrazione, PA o Enti Pubblici: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari e i soggetti incaricati di pubblico servizio

Pubblico ufficiale: colui che “esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa” (art. 357 c.p.)

Reati: sono le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modificazioni o integrazioni

Società (anche “BRUNO S.R.L.”): BRUNO S.R.L., con sede legale in Via Lino Lovo 62, 37050 Oppeano (VR).

Soggetti apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/01	Data: 31.08.26 Rev.: 0 N° pag.: 5 di 23
---	--	--

Soggetti subordinati: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente

Whistleblower: soggetto che segnala la realizzazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o di violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui è venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni

2 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

2.1 I PRINCIPI GENERALI

Con il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito il “Decreto” o “D. Lgs. 231/2001”), riguardante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300” (di seguito il “Decreto” o il “D. Lgs. 231/2001”), entrato in vigore il successivo 4 luglio, è stata introdotta la responsabilità amministrativa- penale anche per le persone giuridiche.

La ratio del Decreto è quella di prevedere nel nostro ordinamento un regime di responsabilità delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito “Enti”) per alcuni reati commessi nell’interesse o a vantaggio delle stesse: responsabilità che va ad aggiungersi a quella della persona fisica che ha materialmente commesso l’illecito.

L’ampliamento della responsabilità alle persone giuridiche – sia pur con riferimento a determinate figure di reato – coinvolge evidentemente il patrimonio degli Enti e, di conseguenza, gli interessi economici dei soci.

Il Decreto disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, in caso di commissione o tentata commissione di alcune tipologie di reati o di illeciti amministrativi nell’interesse o a vantaggio dell’Ente da parte di:

- **soggetti “Apicali”** 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 fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- **soggetti “Sottoposti”** alla direzione o alla vigilanza delle persone di cui al punto precedente.

Si tratta di una responsabilità che, nonostante sia stata definita dal legislatore “amministrativa”, presenta alcuni caratteri della responsabilità penale perché:

- consegue alla realizzazione di reati;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/01	Data: 31.08.26 Rev.: 0 N° pag.: 6 di 23
---	--	--

– è accertata dal giudice penale (nel corso di un procedimento nel quale all'Ente si applicano, ove compatibili, le disposizioni processuali relative all'imputato).

La responsabilità dell'Ente, ai sensi del Decreto, si aggiunge e non si sostituisce a quella (penale) dell'autore del reato: tanto la persona fisica quanto quella giuridica saranno, pertanto, sottoposti a giudizio penale.

2.2 IL PROFILO OGGETTIVO: I REATI RILEVANTI

La responsabilità dell'Ente è limitata a un catalogo di reati (consumati o tentati) espressamente previsti dal legislatore, in continua evoluzione e dettagliati nella seguente Parte Speciale.

In **allegato 1** alla presente Parte generale sono riportati, ad oggi, i reati presupposto e le relative sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001 in caso di loro commissione.

2.3 LE SANZIONI APPLICABILI AGLI ENTI

Il sistema sanzionatorio a carico degli Enti comprende:

- **Sanzioni pecuniarie:** applicate tramite un sistema di "quote", il cui numero è determinato in base alla gravità del fatto e alla responsabilità dell'Ente, e il cui importo è basato sulle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.
- **Sanzioni interdittive:** applicabili in aggiunta a quelle pecuniarie per i reati più gravi, includono l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o revoca di autorizzazioni, il divieto di contrattare con la P.A., l'esclusione da agevolazioni e il divieto di pubblicizzare beni o servizi.
- **Altre sanzioni:** la confisca del prezzo o del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza di condanna.

2.4 MODELLO E CONDOTTE ESIMENTI LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Il Decreto prevede una forma di esonero dalla responsabilità se l'Ente prova di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi

In particolare:

Se il reato è commesso da un soggetto apicale, l'Ente non risponde se prova che:

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/01	Data: 31.08.26 Rev.: 0 N° pag.: 7 di 23
---	--	--

- **l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo;**
- **la vigilanza sul funzionamento del Modello è stata affidata a un Organismo di Vigilanza (OdV) con autonomi poteri;**
- **il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello;**
- **non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.**

Se il reato è commesso da un soggetto sottoposto, l'Ente è responsabile se la commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Tale inosservanza è esclusa se l'Ente ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo

3 LA SOCIETÀ BRUNO S.R.L. E IL SUO CONTESTO OPERATIVO

3.1 PROFILO SOCIETARIO E ATTIVITÀ

BRUNO S.R.L. è una società a responsabilità limitata, costituita il 02/12/1977, con sede legale in Oppeano (VR). L'attività prevalente consiste nel commercio all'ingrosso di prodotti ortofrutticoli (Codice ATECO 46.31), cui si affiancano attività di lavorazione, stoccaggio, logistica e trasporto.

La dimensione e la complessità dell'attività, che al 31/12/2024 impiegava 68 addetti, rendono necessaria l'adozione di un solido sistema di controllo interno per la prevenzione dei rischi.

La società è attiva nel settore del commercio all'ingrosso di prodotti ortofrutticoli. Le principali attività esercitate, come da oggetto sociale, includono:

- il commercio, diretto e indiretto, in Italia e all'estero, di prodotti ortofrutticoli freschi, secchi, conservati o inscatolati.
- La lavorazione e lo stoccaggio di prodotti ortofrutticoli freschi.
- L'esecuzione di servizi di facchinaggio, movimentazione merci e gestione di magazzini e centri logistici.
- L'attività di autotrasporto di cose per conto terzi, sia in Italia che all'estero.

La società opera presso la sede legale di Oppeano (VR), Via Lino Lovo 62, e dispone di un'unità locale adibita a magazzino presso lo stesso comune.

3.2 IL SISTEMA DI GOVERNO SOCIETARIO E IL RUOLO DELL'AMMINISTRATORE UNICO

Il sistema di amministrazione e controllo di BRUNO S.R.L. è così articolato:

- **Organo Amministrativo:** La gestione è affidata a un **Amministratore Unico**, cui sono conferiti "i più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria".

- **Organo di Controllo:** È presente un **Collegio Sindacale**, con funzioni di vigilanza sulla legalità e sulla corretta amministrazione.

Data questa struttura, l'**Amministratore Unico** assume una posizione di assoluta centralità. Nel contesto del D. Lgs. 231/2001, egli incarna una duplice figura:

1. **Soggetto Apicale per Eccellenza:** Rientra pienamente nella categoria di cui all'art. 5, co. 1, lett. a) del Decreto. Un reato da lui commesso nell'interesse o a vantaggio della Società determina una presunzione di responsabilità per l'ente, superabile solo con la prova rigorosa delle condizioni esimenti previste dall'art. 6.
2. **Organo Dirigente e Garante della Prevenzione:** In quanto vertice gestionale, è l'organo "dirigente" su cui ricade il dovere primario di istituire e garantire l'efficace funzionamento del sistema di prevenzione. I suoi compiti specifici includono:
 - **Deliberare l'adozione e l'aggiornamento del Modello:** Sulla base di un'adeguata analisi dei rischi, è sua la responsabilità di adottare formalmente il Modello e di approvarne le successive modifiche, assicurando che rimanga sempre adeguato rispetto all'evoluzione normativa e organizzativa.
 - **Istituire e supportare l'Organismo di Vigilanza (OdV):** Deve nominare l'OdV, assicurando che sia dotato dei requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità richiesti dalla legge. Ciò implica anche l'attribuzione di un budget adeguato e la garanzia che l'OdV possa accedere a tutte le informazioni aziendali necessarie per le sue verifiche, senza filtri o impedimenti.
 - **Vigilare sull'efficace attuazione del Modello:** Il suo ruolo non si esaurisce nell'adozione formale del MOG. L'Amministratore Unico deve vigilare attivamente affinché i principi del Codice Etico e i protocolli delle Parti Speciali siano concretamente applicati in tutte le aree aziendali, promuovendo una cultura della legalità che parta dal vertice.
 - **Esercitare il potere disciplinare:** A fronte di violazioni del Modello accertate e segnalate dall'OdV, spetta all'Amministratore Unico (per i dipendenti) o all'Assemblea dei Soci (per lo stesso amministratore) avviare e concludere i procedimenti disciplinari, applicando le sanzioni previste in modo coerente e tempestivo.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/01	Data: 31.08.26 Rev.: 0 N° pag.: 9 di 23
---	--	--

- **Assicurare flussi informativi adeguati:** Deve garantire che l'OdV riceva periodicamente e tempestivamente tutte le informazioni rilevanti per lo svolgimento dei suoi compiti di vigilanza.

La concentrazione di poteri gestionali rende la sua posizione particolarmente delicata. La sua condotta è il principale fattore di rischio, ma anche il più importante presidio per l'efficacia del Modello.

3.3 LA CORPORATE GOVERNANCE DI BRUNO S.R.L.

La Società ha adottato una struttura organizzativa di tipo tradizionale.

Il sistema di amministrazione è affidato a un **Amministratore Unico**, il quale è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società, con la sola eccezione di quanto la legge riserva inderogabilmente alla decisione dei soci.

La rappresentanza legale della società spetta all'Amministratore Unico

Il compito di vigilare sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile è attribuito a un Collegio Sindacale, composto da tre membri effettivi e due supplenti.

3.4 IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Nella costruzione del Modello di BRUNO S.R.L. si è tenuto conto degli strumenti di governo dell'organizzazione esistenti, tra cui:

- **Statuto:** che contempla le previsioni fondamentali per il governo societario e il corretto svolgimento dell'attività di gestione.
- **Sistema organizzativo:** composto dalle strutture e dalle aree di responsabilità, rappresentato nell'Organigramma aziendale, che costituisce parte integrante del presente Modello.
- **Codice Etico:** documento che definisce i principi di comportamento che tutti i soggetti legati alla Società devono rispettare, la cui violazione comporta l'applicazione delle sanzioni previste dal presente Modello.
- **Sistema procedurale:** l'insieme di policy e procedure che regolamentano i processi aziendali e definiscono i presidi di controllo per lo svolgimento delle attività.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/01	Data: 31.08.26 Rev.: 0 N° pag.: 10 di 23
---	--	---

La Società, con l'adozione del presente Modello, si impegna a rispettare ogni legge e regolamento applicabile, ad adottare misure di prevenzione dei rischi e a promuovere la consultazione e partecipazione dei lavoratori per garantire un ambiente di lavoro sicuro e conforme alla normativa.

4 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI BRUNO S.R.L.

4.1 GLI OBIETTIVI E LE FINALITÀ PERSEGUITI CON L'ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Con l'adozione del presente Modello, la Società si propone di:

- rendere consapevoli tutti coloro che lavorano in nome e per conto della Società, con particolare riferimento a coloro che operano nelle c.d. “aree sensibili”, di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni riportate nel Modello, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali nei loro stessi confronti e di sanzioni “amministrative” irrogabili alla Società;
- rendere consapevoli tali soggetti che i comportamenti illeciti sono condannati con forza dalla Società, in quanto gli stessi sono sempre e comunque contrari alle disposizioni di legge, alla cultura aziendale e ai principi etici assunti come proprie linee guida nell'attività d'impresa;
- consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione di reati o quanto meno di ridurre sensibilmente il danno dagli stessi arrecato;
- migliorare la governance societaria e l'immagine della Società.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida emanate da Confindustria tempo per tempo aggiornate.

4.2 I “DESTINATARI” DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

I principi e le disposizioni del presente Modello devono essere rispettati da [MOG Parte Generale.pdf]:
Organo amministrativo, Organo di controllo e Revisori;

- dipendenti;
- fornitori, consulenti, professionisti ed eventuali soggetti terzi nella misura in cui gli stessi possano essere coinvolti nello svolgimento di attività nelle quali sia ipotizzabile la commissione di uno dei reati presupposto di cui al Decreto;
- quanti agiscono sotto la direzione o la vigilanza dei vertici aziendali nell'ambito dei compiti e delle funzioni assegnate.

I soggetti così individuati sono di seguito definiti “Destinatari”.

4.3 LA PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

L'attività di lavoro finalizzata alla predisposizione del Modello si è concretizzata:

- **nell'identificazione di settori/attività/aree sensibili**, con riferimento ai reati richiamati dal Decreto attraverso l'analisi dei più rilevanti documenti aziendali (a titolo esemplificativo: statuto, visura camerale, mansionario ecc.), ponendo particolare attenzione ai presidi necessari per la prevenzione dei reati di criminalità organizzata, riciclaggio, tributari, truffa ai danni dello Stato, salute e sicurezza sul lavoro e ambiente;
- **nell'individuazione delle regole interne e dei protocolli esistenti** – siano essi formalizzati o meno in riferimento alle sole aree individuate come a rischio di reato;
- **nella definizione di standard di comportamento e di controllo** ovvero per le attività che, concordemente con la Società, si è ritenuto opportuno regolamentare (policy fiscale, policy gestione del personale, policy amministrativa, policy PA, prequalifica fornitori, policy whistleblowing, ecc.);
- **nell'individuazione del/i soggetto/i incaricato/i di vigilare** sulla concreta applicazione del presente Modello con contestuale predisposizione del sistema di reporting da e verso l'Organismo di Vigilanza stesso;
- **nella previsione di un sistema idoneo a sanzionare** sia il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, sia le violazioni del Codice Etico.

I settori salute e sicurezza sul lavoro e ambiente sono stati oggetto di specifica analisi da parte di un professionista specializzato dei citati settori.

4.4 LA MAPPA DELLE ATTIVITÀ "SENSIBILI"

Sono state individuate le seguenti principali attività e processi aziendali "sensibili" al rischio di commissione dei reati:

- Gestione del sistema di prevenzione e protezione in tema di salute e sicurezza sul lavoro.
- Gestione delle attività ad impatto ambientale.
- Gestione delle attività produttive e commerciali.
- Gestione degli adempimenti amministrativi, verifiche, attività ispettive, certificazioni.
- Gestione degli approvvigionamenti (di beni e servizi).
- Predisposizione del bilancio e gestione della fiscalità.
- Gestione dei flussi finanziari.
- Gestione delle risorse umane.
- Gestione della sicurezza informatica.

4.5 LA STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il Modello si compone di una Parte Generale e delle seguenti Parti Speciali finalizzate al presidio delle attività a rischio precedentemente individuate:

- **Parte Speciale A:** Reati contro la pubblica amministrazione e il suo patrimonio, reati di corruzione fra privati ed istigazione alla corruzione tra privati e reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;
- **Parte Speciale B:** Delitti contro l'industria ed il commercio
- **Parte Speciale C:** Delitti di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi e gravissime commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- **Parte Speciale D:** Reati ambientali;
- **Parte Speciale E:** Delitti contro la personalità individuale e reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
- **Parte Speciale F:** Reati Tributarî e di contrabbando
- **Parte Speciale G:** Delitti informatici; trattamento illecito di dati, violazione diritti d'autore
- **Parte Speciale H:** Reati societari
- **Parte Speciale I:** Delitti di criminalità organizzata, delitti con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico, reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, nonché reati transazionali;

Costituiscono parte integrante del modello anche i protocolli/policy adottati per presidiare le aree sensibili.

Sulla base delle analisi effettuate, NON sembra sussistano profili di rischio rispetto alle "famiglie" di reato di seguito indicate:

- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1 D. Lgs. 231/2001);
- abusi di mercato (art. 25 sexies D. Lgs. 231/2001);
- razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies D. Lgs. 231/2001);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies D. Lgs. 231/2001);
- delitto di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare necessario per attestare il regolare adempimento, in conformità alla legge, degli atti e delle formalità preliminari alla realizzazione della fusione transfrontaliera (art. 25-ter, comma 1 del D. Lgs. 231/2001);
- delitti contro il patrimonio culturale (artt. 25-septiesdecies del D. Lgs. 231/2001) e riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevices del D. Lgs. 231/2001).

5 L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI BRUNO S.R.L.

La Società affida il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello a un Organismo di Vigilanza (OdV), in conformità a quanto previsto dall'art. 6 del D. Lgs. 231/2001

5.1 I REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

La Società ha attribuito il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dello stesso all'Organismo di Vigilanza, dotato dei requisiti di seguito indicati e volto ad assicurare un'effettiva e efficace attuazione del Modello.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere dotati dei requisiti dettati dalle Linee Guida Confindustria.

In particolare:

AUTONOMIA E INDIPENDENZA: l'Organismo deve restare estraneo ad ogni forma di interferenza e pressione da parte dei vertici operativi e non essere in alcun modo coinvolto nell'esercizio di attività operative e decisioni gestorie. L'Organismo di Vigilanza non deve trovarsi in situazione di conflitto di interesse e non devono essere attribuiti all'Organismo nel suo complesso compiti operativi che ne possano minare l'autonomia.

L'Organismo di Vigilanza deve riportare al massimo vertice operativo aziendale e con questo deve poter dialogare "alla pari".

Al fine di soddisfare i requisiti in parola, all'Organismo di Vigilanza deve altresì essere riconosciuto un budget annuale a supporto delle attività di verifica tecniche necessarie per lo svolgimento dei compiti ad esso affidati dal legislatore.

PROFESSIONALITÀ: ovvero possesso del bagaglio di strumenti e tecniche necessari per lo svolgimento concreto e efficace dell'attività assegnata. La professionalità e l'autorevolezza dell'Organismo sono poi connesse alle sue esperienze professionali. In tal senso, la Società ritiene di particolare rilevanza l'attento esame dei curricula dei possibili candidati e le precedenti esperienze.

CONTINUITÀ D'AZIONE: l'OdV svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine, riunendosi con cadenza almeno semestrale.

ONORABILITÀ: in relazione alla previsione di cause di ineleggibilità, revoca, sospensione o decadenza dalla funzione di Organismo di Vigilanza come di seguito specificate.

I requisiti sopra descritti devono essere verificati in sede di nomina da parte dell'Organo amministrativo.

La Società, conformemente alle prescrizioni normative contenute nel Decreto, nonché alla luce delle indicazioni formulate dalla Giurisprudenza e dalla “best practice” di settore, si è orientata nella scelta di un Organismo collegiale composto da 3 membri individuati tra soggetti particolarmente qualificati ed esperti nelle materie rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001, nonché in possesso dei necessari requisiti di onorabilità.

Il Presidente dell’Odv è sempre un componente esterno; nelle deliberazioni dell’OdV il voto del Presidente vale doppio.

5.2 LE CAUSE DI INELEGGIBILITÀ, REVOCA, SOSPENSIONE E DECADENZA

Nel nominare i componenti dell’Organismo di Vigilanza, l’organo amministrativo della Società ha espressamente stabilito le seguenti cause di ineleggibilità per i medesimi membri dell’OdV.

Non possono dunque essere eletti:

- coloro i quali siano stati condannati con sentenza ancorché non definitiva, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. “patteggiamento”) e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione;

- o alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal R. D. 267/ 1942 e successive modifiche (Codice della crisi d’impresa e dell’insolvenza – D.Lgs 14/2019);

- o a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l’attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;

- o alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l’economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;

- o per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;

- o per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato del D. Lgs. 61/2002;

- o per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l’interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

- o per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto, anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;

- coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall’art. 10, comma 3, della L. 575/1965, come sostituito dall’art. 3 della L. 55/1990 e successive modificazioni (Codice delle Leggi Antimafia – D.Lgs 159/2011);

– coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall’art. 187-quater D. Lgs. 58/1998.

I componenti dell’Organismo di Vigilanza devono autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni suindicate, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

L’eventuale revoca dei componenti dell’Organismo dovrà essere deliberata dall’Amministratore Unico della Società e potrà esclusivamente disporsi per ragioni connesse a gravi inadempimenti rispetto al mandato assunto, ivi comprese le violazioni degli obblighi di riservatezza di seguito indicati, oltre che per le intervenute cause di decadenza di seguito riportate.

I componenti dell’Organismo di Vigilanza decadono inoltre dalla carica nel momento in cui successivamente alla loro nomina:

- siano condannati con sentenza definitiva o di patteggiamento per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- allorquando abbiano violato gli obblighi di riservatezza strettamente connessi allo svolgimento del loro incarico.

I componenti dell’Organismo di Vigilanza sono inoltre sospesi dall’esercizio delle funzioni nelle ipotesi di:

- condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati indicati nei numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- applicazione su richiesta delle parti di una delle pene di cui ai numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- applicazione di una misura cautelare personale;
- applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall’art. 10, comma 3, della L. 575/1965, come sostituito dall’art. 3 della L. 55/1990 e successive modificazioni.

L’Organismo di Vigilanza dura in carica tre anni ed è rieleggibile. La retribuzione dell’Organismo viene determinata dall’Amministratore Unico all’atto della nomina per l’intero periodo di durata dell’ufficio.

5.3 I COMPITI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA.

All’Organismo di Vigilanza è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

- sull’osservanza, sull’efficacia e sull’adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale nell’ottica di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto 231\2001;
- sull’opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, sollecitando a tal fine gli organi competenti.

Su di un piano più operativo, all'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di:

- suggerire e indicare le procedure da adottare per l'implementazione del sistema di controllo fermo restando che la responsabilità primaria sul controllo delle attività di gestione, anche quelle riconducibili ad aree di attività individuate come sensibili, con riferimento alle prescrizioni di cui al D. Lgs. 231/01, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante dei processi aziendali;
- condurre ricognizioni, a campione, sull'attività aziendale (attraverso interviste alle principali figure della società) ai fini di un costante aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili, tenendo conto delle evoluzioni contesto aziendale;
- promuovere iniziative finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi di cui al presente Modello;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essergli trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le Funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività nelle aree sensibili. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree a rischio ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante. All'Organismo di Vigilanza devono essere inoltre segnalate da parte del management eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato;
- condurre le indagini interne, qualora necessario, per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni di cui al presente Modello;
- indicare all'Amministratore Unico il budget per lo svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza;
- valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, anche attraverso apposite riunioni con le varie funzioni aziendali interessate.

Per l'attività di funzionamento, verbalizzazione degli incontri e riscontri sulle mappature dei rischi reato l'Organismo di Vigilanza può individuare un segretario, anche esterno alla società.

L'esercizio dei poteri attribuiti deve avvenire nel limite strettamente funzionale alla missione dell'Organismo di Vigilanza nel rispetto di una serie di normative di protezione, come, ad esempio, quelle sulla tutela dei dati personali, quelle sul segreto professionale o sul segreto aziendale e industriale, quelle sulla tutela dei lavoratori etc.

L'Organismo svolge le sue funzioni, curando e favorendo una razionale ed efficiente cooperazione con gli altri organi di controllo esistenti nella Società.

All'Organismo non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale od organizzativo, relativi allo svolgimento delle attività della Società. Si

evidenza che l'onere della vigilanza non implica in alcun modo l'obbligo all'impedimento del reato, laddove l'Organismo di Vigilanza non è investito dell'obbligo di vigilare sul compimento dei reati ma bensì sul funzionamento e osservanza del Modello.

5.4 L'ATTIVITÀ DI REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente all'Amministratore della Società e riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità attraverso due linee di reporting:

I. la prima su base continuativa relativamente alle criticità che richiedono un intervento immediato dell'organo amministrativo;

II. la seconda a cadenza annuale, nei confronti dell'Amministratore (la relazione sarà inviata per opportuna conoscenza anche al Collegio Sindacale), attraverso una relazione scritta che dovrà indicare l'attività svolta nell'anno e le eventuali necessità di aggiornamento del Modello.

L'Organismo potrà chiedere di essere sentito dall'Organo amministrativo ogniqualvolta ritenga opportuno interloquire con detto organo; del pari, all'OdV è riconosciuta la possibilità di chiedere chiarimenti e informazioni all'Amministratore.

D'altra parte, l'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in ogni momento dall'Amministratore per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti al funzionamento e al rispetto del Modello.

5.5 OBBLIGHI DI INFORMATIVA NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV è destinatario di qualsiasi informazione, documentazione e/o comunicazione, proveniente anche da terzi attinente il rispetto del Modello.

Tutti i Destinatari del presente Modello sono tenuti ad un obbligo di informativa verso l'Organismo di Vigilanza, da svolgersi a seguito di flussi informativi periodici o ad evento.

L'Organismo di Vigilanza stabilisce nella propria attività di controllo la documentazione che, su base periodica, deve essere sottoposta alla sua attenzione.

All'Organismo di Vigilanza debbono essere tempestivamente ed obbligatoriamente trasmessi:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti per le fattispecie di reato previste dal Decreto, riguardanti la Società;
- visite, ispezioni e accertamenti avviati da parte degli enti competenti (enti statali, regioni, enti regionali, enti locali, altro) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- richieste di assistenza legale avanzate dai soggetti interni alla Società, in caso di avvio di un procedimento giudiziario per uno dei reati previsti dal Decreto;

- rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell’ambito della loro attività di controllo, dai quali emergano elementi di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- in via periodica, notizie relative all’effettiva attuazione del Modello in tutte le aree/funzioni aziendali a rischio;
- in via periodica, notizie relative all’effettivo rispetto del Codice Etico a tutti i livelli aziendali;
- il sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società;
- verbali di accertamento di infrazioni amministrative, regolamentari o fiscali.

In caso di informazioni e/o notizie, anche ufficiose, relative alla commissione dei reati previsti dal Decreto o comunque riguardanti possibili violazioni del Modello e del Codice Etico, ciascuno deve rivolgersi immediatamente all’OdV (cd. segnalazioni).

I flussi informativi debbono pervenire all’Organismo di Vigilanza mediante posta elettronica all’indirizzo: odv@brunosrl.net

5.6 SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

Le segnalazioni circostanziate di condotte illecite, fondate su elementi di fatto precisi e concordati, o di violazioni (anche presunte) del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, di cui i destinatari del presente Modello siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, avvengono nell’alveo delle disposizioni normative previste in materia di whistleblowing, con particolare riferimento alla tutela del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione e/o discriminazione.

Bruno S.r.l. si è dotata di una “Policy di whistleblowing” conforme al D.Lgs.24/2023 (a cui, in questo ambito, si rimanda integralmente) che ha l’obiettivo di regolare il processo di gestione delle segnalazioni attraverso il “Canale interno”, aventi ad oggetto violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, consistenti in:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, se l’ente rientra nel perimetro di applicazione di tale normativa e ha adottato un modello organizzativo, esclusivamente e unicamente attraverso il canale interno;
- disposizioni dell’Unione europea, attraverso i diversi canali di segnalazione all’uopo previsti (secondo le condizioni previste dal Decreto): canale interno, canale esterno Anac, divulgazione pubblica e denuncia all’autorità giudiziaria/contabile.

*** Canale interno**

Relativamente alle violazioni 231/2001 il canale interno è esclusivo e l’unico consentito.

Le segnalazioni sul Canale interno sono effettuate all’Organismo di Vigilanza:

- a) in forma scritta mediante posta elettronica all'indirizzo: odv@brunosrl.net
- b) in forma scritta a mezzo di deposito nella cassetta postale dedicata presente al piano interrato presso la sede legale della Società, in una busta chiusa;
- c) in forma orale, verbalmente, mediante comunicazione telefonica o dichiarazione rilasciata e riportata a verbale da uno dei componenti dell'Odv ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto.

*** Canali esterni**

Come previsto dal D. Lgs. 24/2023 sono identificati anche i seguenti canali di segnalazione esterna per le “violazioni di disposizioni dell'Unione europea”:

- Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).
- Divulgazione pubblica
- Denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

In particolare è possibile segnalare all'ANAC solo laddove ricorra una delle seguenti condizioni:

- non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dalla normativa;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L'Organismo di Vigilanza valuta tutte le segnalazioni ricevute e intraprende le conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità nell'ambito delle proprie competenze, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e il responsabile della presunta violazione. Ogni conseguente decisione deve essere motivata; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto al capitolo 7 sul Sistema Sanzionatorio.

L'Organismo agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa l'identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

L'Organismo di Vigilanza assicura la massima riservatezza in ordine a qualsiasi notizia, informazione, segnalazione secondo le regole fissate dal D. Lgs. 24/2023.

Ogni informazione e segnalazione di cui al presente Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio, in conformità alle disposizioni in materia di protezione dei dati personali.

Con riferimento alla tutela garantita al segnalante, è vietato porre in essere atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante (o whistleblower) per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione, in ossequio alle disposizioni normative.

Si chiarisce, in conformità alle disposizioni vigenti, che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è da ritenersi nullo, come allo stesso modo sono nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei suoi confronti.

L'onere della prova grava sul datore di lavoro, il quale dovrà dimostrare che, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Eventuali violazioni delle misure a tutela del whistleblower o segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave saranno sanzionate in conformità alle disposizioni di cui al successivo capitolo 7 "Il Sistema Sanzionatorio".

6 FORMAZIONE E INFORMAZIONE

6.1 DISPOSIZIONI GENERALI

La Società intende garantire una corretta e completa conoscenza del Modello, del contenuto del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti tra quanti operano per la Società.

La formazione e l'informativa sono gestite congiuntamente, ognuno per la parte di propria competenza, dalla funzione HR, in stretto coordinamento con i responsabili delle aree/funzioni coinvolte nell'applicazione del Modello.

6.2 COMUNICAZIONE INIZIALE

Il presente Modello è comunicato a tutte le risorse aziendali.

Tutti i Dipendenti e gli Apicali devono sottoscrivere un apposito modulo tramite cui attestano l'avvenuta conoscenza e accettazione del Modello, di cui hanno a disposizione una copia cartacea o documenti su supporto informatico.

Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo contenente il Modello e il Codice Etico, con il quale vengono assicurati agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/01	Data: 31.08.26 Rev.: 0 N° pag.: 21 di 23
---	--	---

Tutte le successive modifiche e informazioni concernenti il Modello saranno comunicate alle risorse aziendali attraverso i canali informativi ufficiali.

6.3 FORMAZIONE DEL PERSONALE

La partecipazione alle attività formative finalizzate a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico è da ritenersi obbligatoria.

La società prevederà l'attuazione di corsi di formazione che illustreranno, secondo un approccio modulare:

- il contesto normativo;
- il Codice Etico e il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società comprensivo delle Parti Speciali;
- il ruolo dell'Organismo di Vigilanza e i compiti ad esso assegnati dalla Società.

L'Organismo di Vigilanza cura che i programmi di formazione siano adeguati ed efficacemente attuati.

Le iniziative formative possono essere condotte tramite corsi in aula, formazione on line, formazione specialistica, partecipazioni ad eventi, newsletter.

6.4 INFORMATIVA AI “TERZI DESTINATARI”

La Società impone la conoscenza e l'osservanza del Modello e del Codice Etico tra i c.d. “Terzi Destinatari”, quali consulenti, collaboratori, fornitori, partner e ulteriori soggetti esterni che operano per conto della Società.

L'informativa è assicurata attraverso la circolarizzazione di una comunicazione ufficiale o con l'esplicito riferimento all'interno dei contratti in merito all'esistenza del Modello e del Codice Etico o, ancora, il rilascio di una dichiarazione di accettazione del Codice Etico e del Modello.

La società provvede ad inserire nei contratti di subappalto con le terze parti con cui opera apposite clausole che prevedono, in caso di inosservanza dei principi etici stabiliti, la risoluzione degli obblighi negoziali. In ogni caso, è sempre richiesto alle terze parti il rilascio di una dichiarazione di accettazione del Codice Etico e del Modello, precisando che, in caso di inosservanza dei principi etici stabiliti dai documenti sopra citati, il contratto in essere con Bruno S.r.l. verrà risolto unilateralmente con effetto immediato.

7 IL SISTEMA DISCIPLINARE

7.1 PROFILI GENERALI

La previsione di un sistema sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle regole indicate nel Modello è condizione richiesta dal D. Lgs. 231/2001 per l'esenzione della responsabilità amministrativa degli Enti e per garantire l'effettività del Modello medesimo.

È fatto divieto alla Società, ed agli esponenti di questa, di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. A tale riguardo si chiarisce che sono previste sanzioni disciplinari:

- in caso del mancato rispetto delle misure e dei principi indicati nel Modello;
- nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante;
- di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano tali segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale.

Si chiarisce, in conformità alle disposizioni vigenti, che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo.

Sono, altresì, nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione dei principi e delle regole di comportamento indicati nel Modello Organizzativo prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di una delle condotte illecite previste dal Decreto.

A seguito della comunicazione dell'OdV della violazione del Modello, viene avviata una procedura d'accertamento in conformità a quanto stabilito dal CCNL di riferimento del dipendente; tale procedura d'accertamento è condotta dagli organi sociali preposti all'irrogazione delle sanzioni disciplinari, tenuto conto della gravità del comportamento.

7.2 LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI

Le violazioni del Modello da parte dei lavoratori dipendenti costituiscono illeciti disciplinari. In applicazione del principio di proporzionalità e nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai dipendenti di BRUNO S.R.L., sono previste le seguenti sanzioni:

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/01	Data: 31.08.26 Rev.: 0 N° pag.: 23 di 23
---	--	---

Ammonizione verbale: per lievi inosservanze.

Ammonizione scritta: in caso di recidiva o violazioni più gravi.

Multa o sospensione dal servizio e dalla retribuzione: per inosservanze di una certa gravità.

Licenziamento per motivi disciplinari: per comportamenti intenzionali e gravi che ledono il rapporto fiduciario, come la commissione di atti volti a realizzare un reato presupposto, la violazione dei sistemi di controllo o l'adozione di misure discriminatorie verso un whistleblower.

7.3 LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIALI

Violazione da parte dell'Amministratore Unico: L'OdV informa immediatamente il Collegio Sindacale. Quest'ultimo, valutata la gravità della violazione, assume le iniziative più opportune, inclusa la convocazione dell'Assemblea dei Soci per deliberare in merito all'azione di responsabilità e alla revoca per giusta causa.

Violazione da parte di un componente del Collegio Sindacale: L'OdV informa l'Amministratore Unico, il quale a sua volta informa l'Assemblea dei Soci per l'adozione dei provvedimenti di competenza, inclusa la proposta di revoca per giusta causa.

7.4 LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI “TERZI DESTINATARI”

La violazione delle prescrizioni del Modello da parte di fornitori, consulenti o altri terzi è sanzionata secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali, che possono includere l'applicazione di penali e la risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., fatto salvo il risarcimento del danno.

8 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il Modello è uno strumento dinamico. L'OdV ne cura la verifica periodica e propone all'Amministratore Unico le modifiche e le integrazioni che si rendano necessarie, come nel caso di:

- Mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- Evoluzioni normative o giurisprudenziali;
- Eventuali violazioni delle prescrizioni contenute nel Modello.

9. APPROVAZIONE E DATA DI ENTRATA IN VIGORE

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, comprensivo del Codice Etico e delle Parti Speciali, è approvato dall'Amministratore Unico in data odierna ed entra immediatamente in vigore.