

# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

dell'azienda

*BORROMINI S.r.l.*

# **BORROMINI** s.r.l.

BORROMINI S.r.l. - Viale del Lavoro, 5 37030 COLOGNOLA AI COLLI (VR)

Revisione	Causa della Revisione	Data
0	Emissione	11.06.2018
1	Revisione per aggiornamento normativo	15.07.2024

**INDICE**

1. Definizioni

---

2. Introduzione

---

3. Modello di organizzazione e di gestione

---

4. Organismo di Vigilanza

---

5. Flussi informativi interni

---

6. Sistema disciplinare

---

7. Diffusione e conoscenza del modello

---

8. Whistleblowing

---

PARTE SPECIALE "A" – Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

---

PARTE SPECIALE "B" – Reati nella gestione del personale

---

PARTE SPECIALE "C" - Reati transnazionali e delitti di criminalità organizzata

---

PARTE SPECIALE "D" – Reati informatici

---

PARTE SPECIALE "E" – Reati di falso nummario, contraffazione, falsità in strumenti o segni di riconoscimento, delitti contro l'industria e il commercio e delitti in violazione del Diritto d'Autore

---

PARTE SPECIALE "F" – Reati societari e reati di corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati

---

PARTE SPECIALE "G" - Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi in violazione delle norme antinfortunistiche

---

PARTE SPECIALE "H" - Reati di riciclaggio, ricettazione e auto-riciclaggio

---

PARTE SPECIALE "I" – Reati Ambientali

---

PARTE SPECIALE "L" – Reati tributari

---

PARTE SPECIALE "M" – Contrabbando

---

**1. DEFINIZIONI**

BORROMINI S.R.L. (o la Società)	indica il soggetto attuatore del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.
Decreto	indica il D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni.
Destinatari	indica tutti i soggetti tenuti al rispetto delle prescrizioni contenute nel Modello, in particolare: tutti coloro che operano in nome e per conto di BORROMINI S.R.L., inclusi gli Amministratori, i Sindaci, i membri degli altri eventuali organi sociali, i dipendenti, i collaboratori anche occasionali, i <i>partner</i> commerciali, i fornitori, nonché i componenti dell'Organismo di Vigilanza.
Codice Etico	Indica il documento denominato <i>Business Conduct Guidelines</i> redatto dalla Società. È la carta dei diritti e dei doveri fondamentali dove vengono definite le responsabilità etico-sociali (sia verso l'interno, che verso l'esterno) dell'impresa e i valori che abbraccia.
Enti o Ente	ai sensi dell'art. 1 del Decreto, indica gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica cui si applicano le disposizioni del Decreto ed in particolare la responsabilità amministrativa dallo stesso introdotta.
Linee Guida	indica le linee di indirizzo per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01 emanate da Confindustria in data 3 novembre 2003 e successive integrazioni (l'ultima versione è del mese di giugno 2021, approvata dal Ministero della Giustizia in data 8 giugno 2021).
Modello	indica il Modello di Organizzazione e Gestione previsto dal Decreto adottato dalla Società e che racchiude l'insieme delle strutture, delle responsabilità, delle modalità di espletamento delle attività e dei protocolli/procedure adottate ed attuate tramite le quali si espletano le attività caratteristiche dell'Ente/organizzazione.
Reati Presupposto	indica le fattispecie di reato per le quali si applica il Decreto. Si tratta, in particolare, dei reati individuati dagli artt. 24 e ss. del Decreto.
Testo Unico Sicurezza	indica il D. lgs. 9 aprile 2008 n. 81. c.d. Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

## 2. INTRODUZIONE

### 2.1 Il regime di responsabilità amministrativa degli Enti

L'adeguamento della legislazione italiana ad alcune convenzioni internazionali ha portato, in esecuzione della legge delega del 29 settembre 2000 n. 300, alla promulgazione del Decreto, entrato in vigore il 4 luglio 2001, *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*.

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano il regime della responsabilità amministrativa degli Enti per alcuni reati (indicati dagli artt. 24 e ss. del Decreto, i c.d. Reati Presupposto) commessi, o, in alcuni casi, semplicemente tentati, nell'interesse o a vantaggio degli Enti medesimi, o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, da parte di:

- (i) soggetti che abbiano la rappresentanza, l'amministrazione o la direzione o, anche di fatto, esercitino la gestione o il controllo dell'Ente o di una sua unità organizzata (i soggetti apicali ai sensi dell'art. 5 del Decreto, comma 1, lett. a); o
- (ii) soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza dei soggetti di cui alla lettera (i) che precede (i soggetti sottoposti all'altrui direzione ai sensi dell'art. 5 del Decreto, comma primo, lett. b).

La responsabilità amministrativa dell'Ente è diretta e distinta dalla responsabilità dell'autore materiale del reato ed è tesa a sanzionare gli Enti per i reati commessi a loro vantaggio o nel loro interesse.

Questa nuova forma di responsabilità viene accertata nell'ambito di un processo penale che, nell'ipotesi in cui l'Ente venga riconosciuto "colpevole", può concludersi con una sentenza di condanna che comporta l'applicazione all'Ente di sanzioni sia pecuniarie che interdittive (applicabili anche in via cautelare), oltre alla confisca del prezzo o del profitto del reato ed alla pubblicazione della sentenza.

In virtù della responsabilità introdotta dal Decreto, l'Ente subisce pertanto un autonomo procedimento ed è passibile di sanzioni che possono giungere al punto di bloccare l'ordinaria attività d'impresa.

Infatti, oltre alle sanzioni pecuniarie, l'eventuale confisca e la pubblicazione della sentenza di condanna, il Decreto prevede che l'Ente possa essere sottoposto anche a sanzioni di carattere interdittivo (art. 9, comma 2), quali:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

In base a quanto stabilito dall'art. 4, gli Enti con sede principale in Italia possono essere perseguiti anche per reati commessi all'estero, qualora la legislazione del Paese straniero non preveda una forma analoga di responsabilità.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto, la responsabilità aziendale non discende automaticamente dall'avverarsi del Reato-Presupposto, ma consegue alla mancata colposa attuazione, da parte dell'Ente, di una serie di misure preventive del reato medesimo.

Infatti, la responsabilità amministrativa dell'Ente si fonda su una *"colpa di organizzazione"*: l'Ente è ritenuto, cioè, responsabile in via amministrativa del reato commesso dal suo esponente, se ha omesso di darsi un'organizzazione in grado di impedirne efficacemente la realizzazione e, in particolare, se ha omesso di dotarsi di un sistema di controllo interno e di adeguate procedure per lo svolgimento delle attività a maggior rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

Al contrario, ai sensi dell'art. 5 comma 2 del Decreto, l'Ente non risponde se le persone suindicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

I processi attraverso cui dotarsi di un simile sistema di organizzazione e controllo interno sono indicati agli artt. 6 e 7 del Decreto, e cioè:

- l'approvazione, adozione, ed efficace attuazione, anteriormente alla commissione di un reato, di un Modello idoneo a prevenire la commissione dei Reati Presupposto previsti dal Decreto. In linea generale, e in estrema sintesi, il Modello è ritenuto "idoneo" quando i soggetti che hanno posto in essere il reato abbiano agito in modo deliberato e fraudolento al fine di eludere i relativi presidi posti in essere dal Modello stesso;
- la creazione di un Organismo di Vigilanza, con poteri autonomi di iniziativa e controllo, deputato (i) al controllo dell'effettivo funzionamento del Modello e del rispetto delle previsioni in esso contenute da parte di tutti i destinatari; (ii) alla costante verifica della reale efficacia preventiva del Modello; e (iii) al suo aggiornamento.

Il Modello, in base alle previsioni del Decreto, con riferimento ai poteri delegati e al possibile rischio di commissione dei reati deve peraltro:

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

L'adozione del Modello, pur se non obbligatoria, diviene necessaria nel momento in cui gli Enti vogliono beneficiare del sistema esimente previsto dal Decreto, ai fini di andare esenti dalla responsabilità amministrativa.

In particolare, agli artt. 6 e 7 del Decreto è prevista una forma di esonero della responsabilità amministrativa degli Enti. Ciò avviene quando l'Ente sia in grado di dimostrare, in sede giudiziale e per uno dei reati considerati, quanto segue:

- ✓ Art. 6 del Decreto: per i reati commessi da soggetti c.d. apicali (chi ha funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o da coloro che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo dello stesso), l'Ente può esimersi dalla responsabilità se dimostra che: i) l'organo dirigente dell'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi; ii) il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei predetti Modelli, nonché di curare il loro aggiornamento, sia stato affidato ad un organismo dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo ("Organismo di Vigilanza"); iii) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i suddetti Modelli; iv) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Pertanto, nel caso previsto dal suddetto articolo la colpevolezza dell'Ente si presume fino a prova contraria. Sull'Ente grava, quindi, l'onere di dimostrare la mancanza di colpa (c.d. inversione dell'onere della prova).

- ✓ Art. 7 del Decreto: per i reati commessi da soggetti non apicali (sottoposti), l'Ente risponde solo "se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza" (comma 1). "In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza se l'Ente ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi" (comma 2).

In tale caso è onere del Pubblico Ministero dimostrare la violazione degli obblighi di direzione o di vigilanza da parte dei soggetti non apicali e la mancata adozione, o la non efficace attuazione, del Modello.

Alla luce di quanto sopra esposto, il giudice del procedimento penale, è chiamato a valutare, nell'ambito del procedimento volto a verificare la responsabilità amministrativa dell'Ente, l'idoneità del Modello a prevenire la commissione di reati, e la sua concreta applicazione ed efficacia.

## 2.2 Attività di BORROMINI S.R.L.

La società BORROMINI S.R.L. opera dal 1995 ed ha maturato una decennale esperienza nella progettazione e nello sviluppo di stampi per diversi ambiti d'utilizzo (ad es. fanali in vetro e oblò per lavatrici).

A metà degli anni '90, seguendo l'evoluzione di un mercato sempre più attento al design, si impone la necessità di passare, nella fanaleria, dal vetro alla plastica, che consente maggiore libertà nelle forme. BORROMINI inizia, quindi, a produrre anche stampi per materiali termoplastici, e si dota anche di un reparto interno di stampaggio a iniezione per verificare i campioni dei prodotti ottenuti con i propri stampi.

Più in particolare, la Società è in grado di progettare e sviluppare stampi multicolore ad iniezione per materiale termoplastico, stampi per termoindurente e stampi multicomponente plastica-gomma e supporta il cliente in un processo altamente integrato, che va dallo studio preliminare del componente per auto richiesto, tramite simultaneous engineering, fino alla campionatura dello stampo sulle presse dedicate.

Oggi BORROMINI S.R.L. è fornitore rinomato dei più importanti Tier 1 nel settore dell'illuminazione automobilistica.

La Società. è inoltre nota ed apprezzata sul mercato per la capacità di progettare e produrre stampi di alta qualità per vetro pressato (monoblocco o aperti) destinati ai settori del tableware, cosmetica, profumeria e vetro tecnico.

### 3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

#### 3.1 Funzione del Modello

Il Modello ha lo scopo di porre in essere un sistema strutturato di protocolli e di procedure, unitamente a una serie di attività di controllo e verifica, idoneo a prevenire, o quanto meno a ridurre, il rischio di commissione dei Reati Presupposto da parte dei Destinatari del Modello.

Il Modello ha, tra l'altro, il fine di:

- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da BORROMINI S.R.L. in quanto contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui BORROMINI S.R.L. ispira lo svolgimento della propria attività d'impresa;
- permettere a BORROMINI S.R.L., grazie ad un'azione di individuazione delle aree di attività nel cui ambito possono essere commessi i reati, e all'attuazione delle procedure, di intervenire tempestivamente per prevenire o comunque contrastare la commissione di reati.

Ne consegue che aspetti qualificanti del Modello sono, oltre a quanto sopra evidenziato:

- la sensibilizzazione e la formazione di tutti i Destinatari delle previsioni di comportamento e delle procedure volte a garantire il rispetto del Modello;
- la mappatura delle aree di attività di BORROMINI S.R.L. in relazione alle quali possono essere commessi i Reati Presupposto;
- la dotazione e attribuzione all'Organismo di Vigilanza di BORROMINI S.R.L. di specifici poteri autonomi di iniziativa e di vigilanza sull'efficacia e sul buon funzionamento del Modello;
- il controllo e la documentazione delle operazioni a rischio;
- il rispetto del principio di separazione delle funzioni;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti aziendali dei Destinatari, nonché del funzionamento e dell'aggiornamento del Modello.

#### 3.2 Struttura del Modello

Il Modello è strutturato e conformato sulla base di quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria in materia di redazione dei modelli organizzativi e di gestione, che prevedono la presenza di:

- un sistema organizzativo sufficientemente chiaro;
- procedure che regolamentino le attività e che individuino i punti di controllo;
- poteri autorizzativi e di firma assegnati secondo criteri aziendali definiti e con idonei limiti di spesa;
- un sistema di controllo e gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione di situazioni di criticità all'Organismo di Vigilanza;
- un sistema di comunicazione, formazione e addestramento per il personale.

Si chiarisce altresì che è di fondamentale importanza, affinché al Modello sia riconosciuta efficacia esimente, che l'Ente compia una seria e concreta opera di implementazione ed attuazione delle misure adottate nel proprio contesto organizzativo.

Nell'ambito dell'ultimo aggiornamento delle Linee Guida, pubblicato nel mese di giugno 2021 e approvato dal Ministero della Giustizia in data 8 giugno 2021, sono stati forniti ulteriori chiarimenti e recepite prassi nella gestione dei rischi e dei sistemi di controllo ormai consolidate.

In particolare, nella parte generale delle Linee Guida sono stati evidenziati o precisati: il principio di tassatività dei reati presupposto di cui al Decreto; i concetti di interesse e vantaggio dell'Ente; i principi di *compliance* integrata e di gestione integrata dei rischi e dei relativi controlli (ad es. in tema di *tax compliance*); la nuova disciplina del *whistleblowing*.

Sulla base di quanto sopra, il Modello di BORROMINI S.R.L. è composto dalle seguenti parti:

- **Parte Generale**, che descrive i contenuti del Decreto, illustra sinteticamente i modelli di governo societario e di organizzazione e gestione della Società, la funzione ed i principi generali di funzionamento del Modello, nonché i meccanismi di concreta attuazione dello stesso;
- **Parti Speciali**, che descrivono le fattispecie di reato rilevanti, raggruppate per categorie, che BORROMINI S.R.L. considera di possibile realizzazione nella conduzione delle proprie attività ed elencano i processi e le attività aziendali considerate sensibili ai sensi del Decreto ossia a rischio di commissione dei reati considerati ed i principi comportamentali e protocolli da rispettare, nonché i presidi di controllo da assicurare per la prevenzione dei rischi.

BORROMINI S.R.L. è consapevole della circostanza che l'implementazione del Modello si accompagna nella prassi all'adozione anche di un Codice Etico, in cui l'Ente normalmente formalizza i principi cui ispira l'esercizio della propria attività aziendale.

Non è intenzione di BORROMINI S.R.L. sottrarsi a tale prassi, tanto più che la Società ha sempre uniformato la propria attività d'impresa ad un insieme di principi e di regole di condotta ispirati ai valori della correttezza, della trasparenza e della buona fede.

Il testo originario del Decreto si limitava a individuare, come Reati Presupposto, alcuni delitti contro la Pubblica Amministrazione ed altri contro il patrimonio mediante frode (artt. 24 e 25). Successivi interventi legislativi hanno ampliato il numero dei Reati Presupposto per i quali è configurabile la responsabilità amministrativa dell'Ente, che è stata pertanto via via estesa ad altre fattispecie di reato.

I reati attualmente rilevanti sono pertanto i seguenti:

- indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un Ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24);
- delitti di criminalità informatica (art. 24-bis);
- reati di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis.1);
- reati societari (art. 25-ter);
- delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater 1);
- reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (art. 25-sexies);
- reati di omicidio colposo e lesioni personali gravi e gravissime commessi in violazione delle norme tutela della salute o sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- reati di riciclaggio, ricettazione e di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- delitti commessi mediante frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1);
- reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- reati contro l'attività giudiziaria (art. 25-decies);
- reati ambientali (art. 25-undecies);
- reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- contrabbando (art. 25-sexiesdecies);



- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies);
- reati transnazionali (articoli 3 e 10 della legge del 16 marzo 2006, n. 146).

La responsabilità amministrativa degli Enti è destinata, peraltro, a conoscere ulteriori ampliamenti. Per questa ragione, il Consiglio di Amministrazione di BORROMINI S.R.L., anche su richiesta dell'Organismo di Vigilanza, dovrà adottare apposite delibere per integrare il Modello con l'inserimento di nuove *Parti Speciali* relative ai reati che, per effetto di ulteriori interventi legislativi, dovessero ampliare l'ambito della responsabilità amministrativa dell'Ente.

### 3.3 Parte Generale

Secondo quanto stabilito dall'art. 6, comma 3, del Decreto (e secondo le menzionate Linee Guida), la Parte Generale del Modello deve mirare a tre fondamentali finalità:

#### *I) Individuazione delle Attività Aziendali nel cui ambito possano essere commessi i Reati: mappatura dei rischi*

L'art. 6, comma 2, lett. a) del Decreto richiede anzitutto che il Modello provveda alla cosiddetta mappatura dei rischi: è necessaria, pertanto, l'analisi della complessiva attività svolta da BORROMINI S.R.L. e l'individuazione delle fasi operative o decisionali che comportino il rischio di commissione dei Reati Presupposto.

Dati gli interventi legislativi che hanno portato ad una progressiva estensione dei Reati Presupposto, e dati anche i mutamenti che possono intervenire tanto sulla struttura societaria di BORROMINI S.R.L., quanto sulle attività dalla stessa svolte, la mappatura dei rischi non potrà mai dirsi definitiva e imm modificabile, ma, al contrario, deve essere sottoposta ad una continua attività di controllo e revisione e deve essere allo stesso modo costantemente aggiornata. BORROMINI S.R.L. e l'Organismo di Vigilanza provvederanno pertanto ad integrare, ove occorra, la mappatura dei rischi ogni qualvolta ciò si renda necessario in ragione di ulteriori interventi legislativi, di modifiche dell'assetto societario di BORROMINI S.R.L., o anche solo in considerazione di modifiche delle circostanze e/o delle modalità con cui BORROMINI S.R.L. svolge la propria attività d'impresa.

#### *II) Articolazione di un sistema di controllo preventivo*

Ai sensi dell'art. 6, comma 2 lett. b) del Decreto, una volta compiuta la mappatura dei rischi, occorre prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente nelle individuate aree di rischio. A tal fine, nelle singole Parti Speciali del presente Modello sono indicate le specifiche misure definite (anche con rinvio a procedure interne espressamente precisate) in grado di prevenire o comunque ridurre fortemente il rischio di commissione dei reati.

In aggiunta a tali procedure, che hanno finalità preventiva, è espressamente riconosciuto all'Organismo di Vigilanza il potere/dovere di effettuare verifiche a posteriori su singole operazioni o singoli comportamenti aziendali.

Come la mappatura dei rischi, anche le procedure e i rimedi adottati non potranno mai dirsi definitivi: la loro efficacia e completezza devono, al contrario, essere oggetto di continua rivalutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza, che ha anche il compito precipuo di proporre al Consiglio di Amministrazione i miglioramenti, le integrazioni e le modifiche che riterrà di volta in volta necessari.

#### *III) Designazione dell'Organismo di Vigilanza*

Terza finalità della Parte Generale è l'individuazione di un Organismo di Vigilanza che provveda, in base al Decreto:

- al controllo costante del rispetto delle prescrizioni del Modello, nonché delle specifiche disposizioni e delle procedure predisposte in attuazione dello stesso, da parte di tutti i Destinatari;
- all'attività di valutazione costante e continuativa dell'adeguatezza della mappatura dei rischi e delle procedure descritte ai punti I) e II);
- alla proposta al Consiglio di Amministrazione di tutte le modifiche necessarie.

L'Organismo di Vigilanza di BORROMINI S.R.L. è collegiale e del tutto autonomo e indipendente, come meglio precisato al punto 4 del presente Modello.

### 3.4 Parti Speciali

Il presente Modello si articola, oltre che della Parte Generale come sopra descritta, anche di alcune Parti Speciali dedicate ciascuna a una specifica categoria di Reati Presupposto, per i quali, sulla base della mappatura dei rischi effettuata ai sensi del Decreto, BORROMINI S.R.L. ha ritenuto sussistere un rischio di commissione al suo interno.

Ogni Parte Speciale, oltre alla descrizione delle fattispecie delittuose esaminate, contiene l'individuazione delle aree aziendali ritenute particolarmente a rischio, nonché l'indicazione precisa dei protocolli di condotta e dei relativi presidi di controllo adottati per evitare o quanto meno ridurre la commissione degli illeciti.

Nelle Parti Speciali che seguono verranno pertanto esaminate le seguenti fattispecie:

- i) Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (Parte Speciale "A");
- ii) Reati nella gestione del personale (Parte Speciale "B");
- iii) Reati transnazionali, dei delitti di criminalità organizzata (Parte Speciale "C");
- iv) Reati informatici (Parte Speciale "D");
- v) Reati di falso nummario, contraffazione, falsità in strumenti o segni di riconoscimento, delitti contro l'industria e il commercio e delitti in violazione del Diritto d'Autore (Parte Speciale "E");
- vi) Reati societari e reati di corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati (Parte Speciale "F");
- vii) Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi in violazione delle norme antinfortunistiche (Parte Speciale "G");
- viii) Reati di riciclaggio, ricettazione e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché auto-riciclaggio (Parte Speciale "H");
- ix) Reati ambientali (Parte Speciale "I");
- x) Reati tributari (Parte Speciale "L");
- xi) Contrabbando (Parte Speciale "M").

All'esito della mappatura dei rischi effettuata, BORROMINI S.R.L. ha ritenuto di non ricomprendere nel presente Modello i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, i reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, i delitti commessi mediante frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti, frodi nelle pubbliche forniture, frodi in agricoltura, delitti contro il patrimonio culturale, riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici nonché abusi di mercato che – pur costituendo Reati Presupposto della responsabilità amministrativa degli enti - non si ritengono ragionevolmente applicabili alla realtà di BORROMINI S.R.L. in ragione della natura dell'attività svolta.

Il Modello ha recepito anche le indicazioni contenute nella Parte Speciale dell'ultimo aggiornamento delle summenzionate Linee Guida.

### 3.5 L'attuazione del Decreto da parte di BORROMINI S.R.L.

Alla luce della volontà di operare in modo trasparente e corretto, anche a presidio della propria reputazione aziendale, così come dei propri soci, amministratori e dipendenti, BORROMINI S.R.L. ha ritenuto opportuno, e in linea con la propria filosofia aziendale, procedere all'adozione e all'attuazione del presente Modello, e al suo successivo costante aggiornamento.

Il Modello ha anche il fine di sensibilizzare tutti i Destinatari, in modo da orientare a principi di correttezza e trasparenza il loro operare e, allo stesso tempo, evitare e prevenire ogni rischio di commissione di reati nell'ambito delle attività aziendali.

Il Modello è stato predisposto da BORROMINI S.R.L. avendo come riferimento la propria specifica organizzazione, dimensione e struttura, le prescrizioni e le norme del Decreto, le pronunce giurisprudenziali in materia, nonché, come sopra evidenziato, le Linee Guida elaborate dalle associazioni di categoria e, in particolare, quelle elaborate da Confindustria.

Il presente Modello è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione di BORROMINI S.R.L., in prima emissione, con delibera del 11 giugno 2018. La presente revisione risulta deliberata nel Consiglio di Amministrazione del 15/07/2024.

Il Consiglio di Amministrazione ha anche nominato l'Organismo di Vigilanza con composizione collegiale, composto da n. 3 membri e dotato di autonomi poteri, con compiti di vigilanza, controllo e iniziativa in relazione al Modello stesso ed in particolare alla sua concreta applicazione, rispetto e aggiornamento.

## 3.6 Mappatura dei rischi

Sulla base delle disposizioni del Decreto e delle indicazioni fornite dalle Linee Guida, BORROMINI S.R.L. ha provveduto alla mappatura dei rischi, individuando, all'interno della propria realtà aziendale, le aree che risultano particolarmente a rischio di commissione di alcuno dei Reati Presupposto.

In questa sede, verrà brevemente illustrata la metodologia utilizzata per la mappatura dei rischi.

BORROMINI S.R.L. ha anzitutto proceduto all'analisi degli elementi costitutivi dei Reati Presupposto, allo scopo di individuare e definire le condotte concrete che, all'interno delle attività aziendali, potrebbero realizzare le varie fattispecie delittuose.

In secondo luogo, BORROMINI S.R.L. ha proceduto all'analisi della realtà aziendale, al fine di individuare le aree ed i settori maggiormente a rischio. L'individuazione di tali aree a rischio è stata compiuta con il supporto di un consulente esterno esperto in materia di Decreto 231, appositamente incaricato allo scopo, e analizzando la realtà di BORROMINI S.R.L. sulla base di interviste agli Amministratori, ai Responsabili di Processo e all'analisi di alcuni documenti a campione fra quanti utilizzati per la gestione delle attività aziendali.

Infine, BORROMINI S.R.L. ha proceduto alla stesura, all'interno delle aree a rischio individuate nel corso dell'analisi valutativa iniziale, delle procedure e dei protocolli ritenuti opportuni al fine di assicurare l'adeguatezza e l'efficienza del modello in relazione alle disposizioni del Decreto. Gli esiti delle predette attività di mappatura dei rischi verranno dettagliatamente descritti nelle singole Parti Speciali, dove verranno anche illustrate le procedure e le misure predisposte da BORROMINI S.R.L. al fine di evitare o comunque di ridurre al minimo il rischio di commissione dei Reati Presupposto.

## 3.7 Destinatari del Modello

I Destinatari delle norme e delle prescrizioni contenute nel presente Modello, e tenuti, quindi, alla sua integrale osservanza, sono, in generale, tutti coloro che operano in nome e per conto di BORROMINI S.R.L., ivi inclusi gli Amministratori, i membri degli altri eventuali organi sociali, i dipendenti, i collaboratori anche occasionali, ivi compresi i lavoratori assunti con contratto di somministrazione, i *partner* commerciali, i fornitori e i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

## 4. ORGANISMO DI VIGILANZA

### 4.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza di BORROMINI S.R.L. è un organo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e provvedere al relativo aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza di BORROMINI S.R.L. è composto da n. 3 membri, da scegliersi tra soggetti dotati dei requisiti richiesti dalla normativa applicabile, ed è dotato di un apposito regolamento per il proprio funzionamento.

In particolare, in ottemperanza a quanto previsto all'art. 6, co. 1 lettera b) del Decreto, l'Organismo di Vigilanza di BORROMINI S.R.L. rispetta i seguenti requisiti:

- **autonomia:** è dotato di autonomia decisionale. Esso è autonomo nei confronti della Società, non ha compiti operativi e non partecipa ad attività di gestione. Inoltre, svolge il proprio ruolo senza condizionamenti da parte della direzione aziendale e le sue attività non sono sindacabili da alcun altro organo o struttura della Società. Pertanto, a garanzia del principio di autonomia, è collocato in posizione di *staff*, la più elevata gerarchicamente, e riferisce direttamente all'organo dirigente (Consiglio di Amministrazione) della Società;
- **indipendenza:** i membri dell'Organismo devono possedere il requisito dell'indipendenza che avvalorata e completa quello di autonomia di cui sopra. A nulla varrebbe, infatti, il requisito dell'autonomia dello stesso se le persone che vi sono preposte versino, nei confronti dei soggetti apicali, in una condizione di dipendenza o di coinvolgimento di interessi;
- **professionalità e onorabilità:** deve essere professionalmente capace e affidabile. Considerato nel suo complesso, l'Organismo deve possedere le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Sono presupposte competenze di natura giuridica, contabile, aziendale, organizzativa e di *auditing*;
- **continuità di azione:** al fine di dare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello, l'Organismo garantisce un impegno seppur non necessariamente esclusivo idoneo ad assolvere con efficacia gli impegni assunti.

Alla luce delle esperienze maturate nella prassi, e nel rispetto delle disposizioni del Decreto, BORROMINI S.R.L. ha ritenuto di individuare, quali componenti del proprio Organismo di Vigilanza, un componente interno della struttura di BORROMINI S.R.L., che, per questioni tecniche e organizzative, sia in grado di assicurare un efficace e valido contributo all'esercizio delle funzioni e dei compiti di tale Organismo, oltre che al raggiungimento degli obiettivi che gli sono demandati.

A questi si aggiunge, in qualità di Presidente dell'Organismo di Vigilanza, un avvocato esterno alla struttura aziendale di BORROMINI S.R.L. ed esperto delle tematiche di cui al Decreto, dotato dei requisiti richiesti di professionalità e competenza e che, in qualità di soggetto esterno alla realtà aziendale, tutelerà l'indipendenza e l'autonomia dell'Organismo di Vigilanza e un ulteriore componente anch'esso esperto nelle tematiche del Decreto di gestione aziendale, nonché di tematiche attinenti alla sicurezza sul lavoro e la gestione ambientale, ugualmente dotato dei requisiti richiesti di professionalità e competenza richiesti dal Decreto.

Tale soluzione è ritenuta da BORROMINI S.R.L. la scelta ottimale, perché consente all'Organismo di Vigilanza di operare efficacemente fin da subito, in considerazione proprio del fatto che sarà composto anche da membri interni ed esterni che conoscono in maniera approfondita tanto la struttura societaria ed organizzativa di BORROMINI S.R.L. quanto le modalità con cui la stessa svolge la propria attività d'impresa.

Resta espressamente stabilito che, con riferimento al componente interno, la vigenza del suo rapporto di lavoro subordinato o, comunque, di collaborazione con BORROMINI S.R.L., è presupposto della sua partecipazione quale membro dell'Organismo di Vigilanza e che pertanto, la cessazione, per qualsivoglia ragione o titolo, di tale rapporto di lavoro o di collaborazione determinerà automaticamente una causa di decadenza dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza. In tal caso, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza dovrà dare atto dell'avvenuta decadenza dalla carica del componente interessato e rivolgersi al Consiglio di Amministrazione, affinché si provveda alla nomina di un nuovo membro.

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione di BORROMINI S.R.L. e resta in carica per la durata indicata all'atto della nomina, o in mancanza di tale termine, per tre anni. Successivamente alla scadenza del mandato, in caso non sia tempestivamente nominato un altro Organismo di Vigilanza, l'Organismo di Vigilanza nominato resta in

carica in regime di *prorogatio* (atta a garantire la continuità di esercizio e vigilanza dell'Organismo), fino alla data di revoca espressa o di nuova nomina da parte del Consiglio di Amministrazione. I membri dell'Organismo possono ricoprire la carica per più mandati, senza limite di mandati.

Costituiscono cause di ineleggibilità o di revoca quali componenti dell'Organismo di Vigilanza:

- i) la condanna, anche con sentenza non definitiva o applicazione della pena su richiesta delle parti, per i delitti puniti a titolo di dolo, con l'esclusione quindi dei delitti colposi, eccettuati quelli previsti e puniti dagli articoli 589 e 590 comma 3 c.p., commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sui luoghi di lavoro, nonché le contravvenzioni che comportino l'applicazione di una pena accessoria di cui all'art. 19 c.p., o previste da specifiche disposizioni di legge;
- ii) in ogni caso, qualsiasi condanna, anche non definitiva, che comporti l'applicazione di una pena accessoria di cui all'art. 19 c.p. o previste da specifiche disposizioni di legge;
- iii) l'applicazione di una misura di sicurezza, personale o patrimoniale, l'applicazione di una misura di prevenzione personale o patrimoniale o l'applicazione di una misura di prevenzione antimafia personale o patrimoniale;
- iv) la dichiarazione di interdizione o di inabilità ai sensi del Codice Civile, come pure il conflitto di interessi con BORROMINI S.R.L.

Costituisce inoltre causa di sospensione dalla carica, per tutta la durata della misura, l'applicazione di una misura cautelare personale (custodia cautelare in carcere o in luogo di cura, arresti domiciliari, divieto e obbligo di dimora, obbligo di presentarsi alla Polizia Giudiziaria, divieto di espatrio) e l'applicazione di una misura interdittiva (sospensione dall'esercizio di un pubblico ufficio o servizio, divieto temporaneo di esercitare determinate attività professionali e imprenditoriali).

All'Organismo di Vigilanza e ai suoi membri si applicano le norme del Codice civile in tema di mandato (artt. 1703-1730 c.c.).

## 4.2 Prerogative e risorse dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza può avvalersi della collaborazione di soggetti appartenenti alle diverse funzioni aziendali, qualora si rendano necessarie le loro conoscenze e competenze specifiche per particolari analisi, e per la valutazione di specifici passaggi operativi e decisionali dell'attività di BORROMINI S.R.L.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà, laddove si manifesti la necessità di avvalersi di professionalità non presenti al proprio interno, o comunque nell'organigramma di BORROMINI S.R.L., di utilizzare la consulenza di professionisti esterni.

L'Organismo di Vigilanza, all'inizio del proprio mandato, e successivamente con cadenza annuale, può presentare al Consiglio di Amministrazione di BORROMINI S.R.L. una richiesta di *budget* di spesa annuale da erogarsi da parte della stessa BORROMINI S.R.L. ed in particolare:

- ove l'Organismo di Vigilanza decida di far richiesta di *budget*, presenterà al Consiglio di Amministrazione la richiesta di disponibilità dell'importo corrispondente al *budget* annuale con sufficiente dettaglio delle spese e dei costi da sostenere presumibilmente per il corretto adempimento del mandato;
- Il Consiglio di Amministrazione non potrà ragionevolmente rifiutarsi di provvedere all'erogazione di tale importo, fermo restando che l'Organismo di Vigilanza lo potrà utilizzare, in via autonoma e senza obbligo di preventiva autorizzazione, per gli scopi previsti dal presente Modello;
- tale importo dovrà coprire le spese che, secondo le stime, l'Organismo di Vigilanza dovrà sostenere nell'esercizio delle proprie funzioni (fermo restando che gli eventuali costi relativi alle risorse umane o materiali messi a disposizione da BORROMINI S.R.L. non fanno parte del *budget*).

Qualora, in ragione di eventi o circostanze straordinarie (cioè al di fuori dell'ordinario svolgimento dell'attività dell'Organismo di Vigilanza) si rendesse necessaria per l'Organismo di Vigilanza la disponibilità di somme ulteriori rispetto all'importo sopra indicato, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza dovrà formulare richiesta motivata al Consiglio di Amministrazione di BORROMINI S.R.L. indicando con ragionevole dettaglio le ragioni ed i fatti posti a base di tale richiesta. La richiesta degli ulteriori fondi non potrà essere respinta dal Consiglio di Amministrazione senza fondato motivo.

### 4.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza di **BORROMINI S.R.L.** è affidato il compito di:

- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello e dei documenti a esso ricollegabili da parte dei Destinatari, assumendo ogni iniziativa necessaria;
- vigilare sulla reale efficacia, efficienza ed effettiva capacità delle prescrizioni del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei Reati Presupposto;
- verificare l'opportunità di aggiornamento e adeguamento delle procedure disciplinate dal Modello, formulando, per quanto ritenuto necessario, al Consiglio di Amministrazione le opportune relative proposte per le modifiche da attuare;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione le violazioni accertate del Modello perché possa assumere i provvedimenti conseguenti.

Fermo restando l'obbligo di vigilanza sul rispetto del Modello e delle procedure ivi indicate attribuito all'Organismo di Vigilanza, il suo operato non è sindacabile da parte del Consiglio di Amministrazione, se non per motivi attinenti ad inadempimenti del mandato conferito.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza di **BORROMINI S.R.L.** realizza le predette finalità attraverso:

- le ricognizioni delle attività aziendali, ai fini della verifica periodica dell'attuazione di quanto previsto dal Modello nonché per eventuale aggiornamento della mappatura delle aree di rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- la richiesta di informazioni periodiche o specifiche a singole funzioni aziendali in relazione alle attività considerate a rischio. Le informazioni richieste dall'Organismo di Vigilanza dovranno essere prontamente fornite a cura delle funzioni coinvolte senza omissioni o alterazioni di sorta per assicurare all'Organismo stesso una visione certa e concreta delle attività oggetto di monitoraggio; a tal fine si precisa anche che l'Organismo di Vigilanza deve ricevere costantemente informazioni sull'evoluzione delle aree di rischio, e ha libero accesso a tutta la relativa documentazione aziendale;
- il coordinamento con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree individuate a rischio di commissione dei reati presupposto;
- il coordinamento con i responsabili delle funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello;
- il controllo dell'effettiva presenza e della regolare tenuta della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati;
- ogni altro controllo, sia periodico che mirato, sul concreto svolgimento di singole operazioni, procedure o attività all'interno di **BORROMINI S.R.L.** che si renda opportuno.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza provvede a:

- verificare l'adeguatezza delle norme in essere in relazione ad eventuali trasformazioni, modifiche ed allargamenti dell'attività aziendale;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione le eventuali carenze del Modello e le relative proposte di modifica o miglioramento;
- verificare conseguentemente l'aggiornamento delle norme di condotta delle singole Parti Speciali;
- verificare la validità delle clausole finalizzate all'attuazione di meccanismi sanzionatori (ad es. quelle di risoluzione dei contratti nei riguardi di partner commerciali, collaboratori o fornitori), se si accertino violazioni delle prescrizioni di cui al Decreto;
- l'Organismo di Vigilanza predisporre una relazione informativa destinata al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, con cadenza perlomeno annuale.

Infine, e conformemente alle disposizioni di cui all'art. all'art. 6, comma 1 lett. b) del Decreto, i compiti di monitoraggio e di aggiornamento del Modello assegnati all'Organismo di Vigilanza d il Modello si articolano su tre differenti tipi di verifiche:

- **verifiche sugli atti:** periodicamente l'Organismo di Vigilanza procederà a una verifica dei principali atti societari e di eventuali contratti di significativa rilevanza conclusi da BORROMINI S.R.L. nell'ambito delle aree di rischio;
- **verifiche sulle procedure:** periodicamente l'Organismo di Vigilanza verificherà l'effettiva attuazione del presente Modello;
- **verifiche sulle segnalazioni e le misure:** l'Organismo di Vigilanza esaminerà ogni segnalazione ricevuta nel corso dell'anno, le azioni intraprese in proposito, gli eventi e gli episodi considerati maggiormente rischiosi, nonché l'effettività della conoscenza tra tutti i Destinatari del contenuto del Modello e delle ipotesi di reato per le quali è prevista la responsabilità amministrativa dell'ente.

Dei risultati di questa attività di verifica l'Organismo di Vigilanza dovrà dare conto, seppure sommariamente, nella relazione annualmente predisposta dall'Organismo di Vigilanza per il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

## 5. FLUSSI INFORMATIVI INTERNI

### 5.1 Comunicazioni e segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

È possibile contattare l'Organismo di Vigilanza di BORROMINI S.R.L. mediante 2 modalità:

- comunicazione @-mail alla casella di posta elettronica [organismodivigilanza@vetrerieriunite.it](mailto:organismodivigilanza@vetrerieriunite.it);
- segnalazioni scritte, anche eventualmente in forma anonima, in busta chiusa spedita all'indirizzo:  
Organismo di Vigilanza c/o BORROMINI S.R.L., Viale del Lavoro 5, 37030 COLOGNOLA AI COLLI (VR)

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a condurre indagini interne in seguito a segnalazioni di eventuali violazioni del presente Modello e, qualora siano ritenute serie e fondate, a formulare pareri non vincolanti sulla tipologia e l'entità degli interventi da adottare nonché sulle possibili sanzioni nei confronti dei responsabili. L'attuazione degli interventi e delle possibili sanzioni sono a carico del Consiglio di Amministrazione che ne decide l'entità tenendo conto dei pareri e delle indicazioni dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a garantire contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, eventuali segnalanti in buona fede, come più sotto definito al capitolo 8 (*whistleblowing*) del presente Modello.

### 5.2 Obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Oltre alla documentazione espressamente indicata da ogni singola Parte Speciale del Modello secondo le procedure in esse contemplate, dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza ogni altra informazione attinente all'attuazione del Modello nelle aree di rischio, nonché quella relativa ad eventuali violazioni delle prescrizioni del Modello stesso.

Dovranno sempre essere comunicate all'Organismo di Vigilanza tutte le informazioni riguardanti:

- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti (ivi inclusi i dirigenti) nei confronti dei quali la magistratura proceda per taluno dei Reati Presupposto;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti dalla Magistratura e dagli organi di Polizia Giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali risulti lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per fatti in cui siano potenzialmente interessate le attività aziendali di BORROMINI S.R.L. in relazione ai reati presupposto;
- i risultati e le conclusioni di commissioni di inchiesta o altre relazioni interne dalle quali emergano ipotesi di responsabilità per i Reati Presupposto;
- i procedimenti disciplinari svolti, eventuali sanzioni irrogate ovvero provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con relative motivazioni, qualora attinenti, anche potenzialmente ai reati previsti dal Decreto;
- gli infortuni e incidenti sul lavoro considerabili quali gravi o molto gravi (indicativamente con prognosi iniziale superiore a gg. 40);
- le indagini e ispezioni da parte di organi di polizia e polizia giudiziaria, guardia di finanza, agenzia delle entrate, Vigili del Fuoco e ogni altro organismo pubblico di controllo territoriale (es. ARPA, ASL, ecc.);
- le eventuali operazioni societarie quali, a titolo indicativo e non esaustivo, modificazioni dell'oggetto sociale, acquisizioni, cessioni e fusioni.

Dovranno inoltre essere rese disponibili all'Organismo di Vigilanza, nel corso delle attività di *audit* e/o a seguito di eventuali richieste da parte dell'Organismo stesso, informazioni sostanziali riguardanti:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- i prospetti riepilogativi degli appalti a seguito di eventuali gare pubbliche ovvero di trattative private con soggetti pubblici;
- le eventuali commesse attribuite da enti pubblici, dalla Comunità Europea o da soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità;
- i documenti attestanti la gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e la gestione ambientale;



- i documenti amministrativi, contabili e finanziari relativi a transazioni economiche di qualsivoglia tipo, pagamenti, rimborsi spese, emissione dei bilanci di esercizio e similari;
- ogni ulteriore notizia, informazione o documentazione, relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del presente Modello.

Il Consiglio di Amministrazione è tenuto a dare piena informazione all'Organismo di Vigilanza sulle questioni che rientrano nella competenza dell'Organismo di Vigilanza medesimo.

Al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza l'efficace adempimento dei compiti che gli sono demandati, BORROMINI S.R.L. garantisce a tutti i Destinatari del Modello, nonché a eventuali terzi, la facoltà di segnalare a tale organo qualsiasi illecito, anomalia o attività sospetta, in relazione alla commissione o al rischio di commissione di uno dei Reati Presupposto, di cui siano venuti a conoscenza per qualsivoglia ragione.

A tutti coloro che invieranno comunicazioni o segnalazioni all'Organismo di Vigilanza BORROMINI S.R.L. garantisce espressamente l'esclusione di qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, ed in ogni caso assicura la riservatezza sull'identità del segnalante, delle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione nonché dei fatti descritti e dei contenuti della segnalazione e della relativa documentazione, in accordo anche alle previsioni del D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 recante *"Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"* (c.d. Decreto *Whistleblowing*), secondo quanto meglio precisato al successivo par. 8.

Tutti i dipendenti hanno quindi la facoltà, oltre che il dovere, di comunicare, in forma scritta, ogni informazione relativa a possibili anomalie interne, irregolarità o attività illecite.

L'Organismo di Vigilanza potrà anche ricevere e valutare segnalazioni e comunicazioni, allo stesso modo scritte, provenienti da estranei alla società.

L'Organismo di Vigilanza potrà richiedere ogni genere di informazione e/o documentazione, utile agli accertamenti e ai controlli ad esso demandati, al Consiglio di Amministrazione ed ai dipendenti, facendo obbligo ai soggetti indicati di ottemperare con la massima cura, completezza e sollecitudine ad ogni richiesta dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza di BORROMINI S.R.L. deve ricevere dal Consiglio di Amministrazione informazioni dettagliate circa eventuali modifiche dei poteri definiti e delle deleghe attribuite.

L'Organismo di Vigilanza verifica e analizza le informazioni e le comunicazioni ricevute e i provvedimenti da attuare; una volta attuati, i provvedimenti dovranno essere in linea e conformi alle previsioni dettate dal sistema disciplinare del presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza può richiedere al Consiglio di Amministrazione l'emissione di sanzioni disciplinari a carico di coloro che si sottraggono agli obblighi di informazione.

L'Organismo di Vigilanza comunicherà al Consiglio d'Amministrazione per le proprie determinazioni se, all'esito degli accertamenti svolti sulle comunicazioni e segnalazioni pervenute, le stesse furono redatte con dolo o colpa grave finalizzate al nocimento della Società, dei propri Amministratori, dirigenti e dipendenti.

### **5.3 Obblighi informativi dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari**

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a specifici obblighi informativi nei confronti del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea dei Soci.

L'Organismo di Vigilanza avrà inoltre l'obbligo specifico di fornire tempestive informazioni su ogni modifica, integrazione o aggiornamento che possa interessare il Decreto. L'Organismo di Vigilanza ha altresì il dovere di comunicare al Consiglio di Amministrazione ogni violazione accertata nell'ambito dello svolgimento della propria attività.

L'Organismo di Vigilanza di BORROMINI S.R.L. potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione o potrà a sua volta richiedere di essere da questo sentito, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Annualmente, inoltre, come già sopra definito, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione (e al Collegio Sindacale) una relazione scritta sull'attuazione del Modello.

## 5.4 Raccolta e conservazione delle informazioni

Le informazioni e i *report* predisposti o ricevuti in base al Decreto devono essere conservati a cura dell'Organismo di Vigilanza in un archivio apposito, informatico e/o cartaceo che, previa autorizzazione scritta dello stesso Organismo, potrà essere reso accessibile a soggetti esterni in base a procedure da delineare a cura dello stesso Organismo di Vigilanza.

Tale documentazione sarà, ovviamente, a disposizione dell'Organismo di Vigilanza e di chiunque abbia interesse a prenderne visione.

Tale documentazione potrà essere resa disponibile alla magistratura, ove ne faccia richiesta diretta e/o mediante gli organi di polizia giudiziaria, nel corso di eventuali accertamenti del caso.

## 6. SISTEMA DISCIPLINARE

### 6.1 Principi generali

L'art. 6, comma 2 lettera e), del Decreto stabilisce che deve essere introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare le violazioni intervenute.

La definizione di un sistema disciplinare (da commisurarsi alla tipologia delle infrazioni) da applicarsi in caso di violazione delle previsioni del Modello, rende efficace l'azione di vigilanza e prevenzione affidata all'Organismo di Vigilanza e ha lo scopo di garantire l'efficacia del Modello stesso.

Il sistema disciplinare è stato redatto anche sulla base dei seguenti principi:

- differenziazione in base ai Destinatari del Modello;
- individuazione delle sanzioni disciplinari da adottarsi nei confronti dei destinatari nel rispetto delle disposizioni previste dai CCNL e delle prescrizioni legislative applicabili;
- individuazione di procedure di accertamento delle violazioni, infrazioni, elusioni, imperfette o parziali applicazioni, nonché di una apposita procedura di irrogazione delle sanzioni applicabili, individuando il soggetto preposto alla loro irrogazione ed in generale a vigilare sulla osservanza, applicazione ed aggiornamento del sistema disciplinare.

In particolare, il sistema disciplinare è rivolto:

- a tutti coloro che rivestono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione (inclusi anche eventuali liquidatori) di BORROMINI S.R.L. o di una sua unità organizzata dotata di autonomia finanziaria e gestionale;
- alle persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra, ed in generale a tutti i dipendenti così come a tutti coloro che, a qualsiasi titolo ed ai vari livelli di responsabilità, operano nell'ambito di BORROMINI S.R.L. concorrendo, con i propri atti, allo svolgimento della complessiva attività aziendale, compresi i collaboratori, i partner commerciali, i fornitori.

Il presente sistema disciplinare è suddiviso in sezioni specifiche ognuna riferita ad una categoria di destinatari, tenuto conto dello *status* giuridico dei diversi soggetti.

È affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sull'osservanza e sulla corretta applicazione del sistema disciplinare e sulla sua effettività, nonché di adottare gli opportuni provvedimenti affinché il Consiglio di Amministrazione di BORROMINI S.R.L. provveda ad aggiornare, modificare e/o integrare il sistema disciplinare stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, poiché le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito penale che le stesse condotte possano integrare.

L'Organismo di Vigilanza può proporre al Consiglio di Amministrazione di BORROMINI S.R.L. l'adozione di misure disciplinari commisurate all'entità ed alla gravità delle violazioni accertate.

### 6.2 Sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti

Le condotte tenute dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole di comportamento indicate nel presente Modello, così come in caso di violazione della procedura prevista in tema di *whistleblowing* (cfr. le condotte sanzionabili previste nella medesima procedura), costituiscono illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti rientrano tra quelle previste dal CCNL applicato in azienda, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

In particolare, le sanzioni irrogate, a seconda della gravità della violazione, potranno essere quelle previste dal CCNL Metalmeccanica Industria, nonché dal CCNL Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.

Le sanzioni saranno irrogate, nel rispetto delle procedure previste dal CCNL applicabile, dal Consiglio di Amministrazione, di propria iniziativa o su proposta dell'Organismo di Vigilanza.

In materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, l'applicazione di sanzioni disciplinari può essere proposta dal RSPP e/o dal Datore di lavoro.

### **6.3 Misure nei confronti degli Amministratori**

In caso di violazioni del Modello, così come in caso di violazione della procedura prevista in tema di *whistleblowing* (cfr. le condotte sanzionabili previste nella medesima procedura), da parte degli Amministratori di BORROMINI S.R.L., l'Organismo di Vigilanza ne informerà l'intero Consiglio di Amministrazione e se ritenuto opportuno l'Assemblea dei Soci, che provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste ai sensi della normativa vigente.

### **6.4 Misure nei confronti dei terzi in rapporto con la Società (consulenti, collaboratori, *partner* commerciali e fornitori)**

Ogni comportamento posto in essere da soggetti terzi in rapporto con la Società (consulenti, collaboratori, *partner* commerciali o fornitori) in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un Reato Presupposto, così come ogni violazione della procedura prevista in tema di *whistleblowing* (cfr. le condotte sanzionabili previste nella medesima procedura), potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di *partnership*, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva la richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni a BORROMINI S.R.L. come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

## 7. DIFFUSIONE E CONOSCENZA DEL MODELLO

Presupposto perché il Modello possa costituire esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente è la sua efficacia, nonché la sua concreta ed effettiva applicazione.

Condizione indispensabile per garantire il concreto e costante rispetto del Modello e delle procedure dallo stesso descritte è la conoscenza dello stesso da parte di tutti i Destinatari.

BORROMINI S.R.L. ha pertanto adottato le iniziative che verranno descritte qui di seguito al fine di assicurare una corretta divulgazione del Modello non soltanto all'interno ma anche all'esterno della propria realtà aziendale.

### 7.1 Formazione del personale

BORROMINI S.R.L. promuove la conoscenza del Modello tra tutti i Destinatari, che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo e a contribuire alla sua migliore attuazione.

Ai fini dell'attuazione del Modello la formazione del personale sarà articolata secondo le seguenti modalità:

- Formazione iniziale attraverso riunioni specifiche nel periodo immediatamente successivo all'approvazione del Modello;
- Diffusione di una nota informativa interna esplicativa del Modello e delle sue funzioni;
- Pubblicazione sul sito internet e nell'intranet di BORROMINI S.R.L. del presente Modello e del Codice Etico ad esso collegato;
- Pubblicazione nell'intranet di BORROMINI S.R.L. delle procedure interne collegate al presente Modello;
- Diffusione tramite circolare interna di materiale informativo dedicato all'argomento, con comunicazione costante e tempestiva di eventuali aggiornamenti e modifiche;
- Informativa in sede di assunzione.

### 7.2 Informazione dei collaboratori, dei partner commerciali e dei fornitori

BORROMINI S.R.L. promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello (e del relativo Codice Etico) anche tra i *partner* commerciali, i collaboratori ed i fornitori, attraverso la pubblicazione del Codice Etico e della Parte Generale del presente Modello nel sito internet aziendale. I predetti soggetti, al pari degli altri destinatari del Modello, si impegnano a rispettare gli *standard* etici definiti dalla Società.

### 7.3 Clausole contrattuali

Al fine di assicurare il rispetto delle prescrizioni e delle procedure di cui al presente Modello anche da parte di soggetti terzi che partecipano, anche in via indiretta, all'esercizio dell'attività di impresa di BORROMINI S.R.L., la Società inserirà nei contratti e nelle lettere di incarico sottoscritti con *partner* commerciali, fornitori e collaboratori apposite clausole contrattuali attraverso le quali i sottoscrittori si impegneranno al rispetto degli *standard* etici adottati da BORROMINI S.R.L.

In particolare, nei contratti/lettere di incarico stipulati con soggetti che entrino in contatto con la Società ovvero gestiscano, di concerto con le funzioni preposte, il corretto svolgimento di determinate attività aziendali o di parti di esse, la Società deve inserire un'apposita clausola che preveda:

- un'espressa dichiarazione da parte del soggetto terzo di essere a conoscenza e rispettare la normativa di cui al Decreto, di non essere mai stato implicato in procedimenti giudiziari relativi a reati nello stesso contemplato e di impegnarsi al rispetto del Codice Etico e del Modello adottato dalla Società;
- le conseguenze per il contraente in caso di violazione di quanto dichiarato.

La Società ritiene infatti che tale rimedio contrattuale costituisca l'unico strumento che consenta di tutelare il rispetto delle procedure e dei principi elaborati dal Modello anche da parte di soggetti (quali i collaboratori, i *partner* commerciali ed i collaboratori) che, non sono esposti al rischio delle sanzioni disciplinari previste espressamente per i dipendenti.

## 8. WHISTLEBLOWING

Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 recante “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali” (c.d. *whistleblowing*) ha disciplinato, ampliandolo, il sistema di tutela per tutti coloro che segnalano violazioni di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, in qualità di dipendenti o collaboratori, lavoratori subordinati e autonomi, liberi professionisti ed altre categorie come volontari e tirocinanti anche non retribuiti, gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza. Inoltre, le misure di protezione si applicano ora anche ad una categoria nuova, fino ad ora non contemplata dalla legislazione italiana, riferita a soggetti che non sono direttamente segnalanti, ossia ai cosiddetti “facilitatori” (vale a dire coloro i quali, all'interno del medesimo contesto lavorativo, prestano assistenza al segnalante durante il processo di segnalazione e la cui attività deve rimanere riservata), ai colleghi di lavoro, parenti entro il quarto grado o affetti stabili di chi ha segnalato, nonché ai soggetti giuridici collegati al segnalante.

In particolare, il D.lgs. 24/2023 ha stabilito che i soggetti segnalanti non possano, per il fatto di aver segnalato un illecito, subire ritorsioni di alcun tipo, tra cui, ad esempio, il licenziamento, la sospensione, la retrocessione di grado o la mancata promozione, il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro, la sospensione della formazione, le note di merito negative, la discriminazione o comunque i trattamenti sfavorevoli, il mancato rinnovo di un contratto di lavoro, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche.

A tal fine, il D.lgs. 24/2023 ha modificato l'art. 6, comma 2-bis, del D.lgs. 231/01 prevedendo che il Modello preveda:

- a) canali di segnalazione interna idonei a garantire la riservatezza (anche mediante strumenti di crittografia) dell'identità della persona segnalante, delle persone coinvolte, delle persone comunque menzionate nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- b) il divieto di ritorsione nei confronti del segnalante e degli altri soggetti tutelati dal D.lgs. 24/2023;
- c) un sistema disciplinare e sanzionatorio di eventuali comportamenti illeciti o non linea con le previsioni del D.lgs. 24/2023.

Inoltre, ai sensi del D.lgs 24/2023, è ora prevista la possibilità di effettuare segnalazioni anche tramite un canale esterno (gestito dall'ANAC-Autorità Nazionale Anti Corruzione) e tramite divulgazione pubblica.

BORROMINI S.R.L. ha pertanto definito la procedura specifica di cui all'allegato A denominato “Procedura sul *Whistleblowing*” per l'invio e la gestione delle segnalazioni di illecito o violazioni ai sensi del D.lgs. 24/2023.

L'Organismo di Vigilanza e, in alternativa, il Responsabile delle Risorse Umane sono quindi stati individuati come soggetti destinatari e gestori di eventuali segnalazioni.

Sono stati definiti e attivati dei canali specifici di comunicazione attraverso i quali garantire la riservatezza del segnalante e delle persone coinvolte nei fatti segnalati così come i dati ed i contenuti della segnalazione, secondo quanto meglio specificato nella specifica procedura di cui sopra ed in linea con il D.lgs. 24/2023.

Al destinatario delle segnalazioni, come sopra alternativamente individuato, spetterà di ricevere e valutare, nei tempi e modi stabiliti in base alle segnalazioni giunte ed alle previsioni della Procedura sul *Whistleblowing*, archiviando quelle che si riveleranno inammissibili o non veritiere o informando gli organi e le funzioni competenti in merito a quelle che risulteranno fondate.