

**BOFFI S.P.A.**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO  
AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO  
8 GIUGNO 2001, N. 231**

Versione: 5 giugno 2025

# INDICE

<b>1 - DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO .....</b>	<b>5</b>
1.1 INTRODUZIONE.....	5
1.2 FATTISPECIE DI REATO .....	6
1.3 REATI COMMESSI ALL'ESTERO .....	9
1.4 MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	10
1.4 CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DI CATEGORIA ..	10
<b>2 - DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE.....</b>	<b>12</b>
2.1 ATTIVITÀ DELLA SOCIETÀ .....	12
2.2 MODELLO DI <i>CORPORATE GOVERNANCE</i> .....	12
2.3 STRUTTURA ORGANIZZATIVA .....	13
2.3.1 <i>Consiglio di Amministrazione</i> .....	13
2.3.2 <i>Chief Operation Officer</i> .....	14
2.3.3 <i>Chief Financial Officer</i> .....	14
2.3.4 <i>Chief Sales Officer</i> .....	15
2.3.5 <i>Chief Creative Officer ed Executive Vice President</i> .....	15
2.4 GLI STRUMENTI DI <i>GOVERNANCE</i> DI BOFFI.....	15
2.5 IL CODICE ETICO.....	15
<b>3 - MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE .....</b>	<b>17</b>
3.1 PREMESA.....	17
3.2 DEFINIZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001 DI BOFFI .....	17
<b>4 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 .....</b>	<b>19</b>
4.1 L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI BOFFI.....	19
4.1.1 <i>Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza</i> ..	19
4.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	21
4.3 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA – FLUSSI INFORMATIVI 22	
4.4 SEGNALAZIONI DA PARTE DI ESPONENTI AZIENDALI O DA PARTE DI TERZI .....	23
4.4.1. <i>Modalità delle segnalazioni</i> .....	23
4.4.2. <i>Tutela e obblighi del segnalante</i> .....	25
4.4.3. <i>Raccolta e conservazione delle segnalazioni</i> .....	26
4.5 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI.....	26
<b>5 - SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO.....</b>	<b>28</b>
5.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....	28
5.2 MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI SUBORDINATI .....	28
5.3 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI .....	29
5.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI .....	29
5.5 MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNER COMMERCIALI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI .....	30
<b>6 - PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE .....</b>	<b>31</b>
6.1 PREMESA.....	31
6.2 DIPENDENTI .....	31
<b>7 - ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO .....</b>	<b>32</b>

7.1	AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO.....	32
7.2	AGGIORNAMENTO DEL 2017 .....	32
7.3	AGGIORNAMENTO DEL 2025 .....	32

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E  
CONTROLLO *EX* D.LGS. 231/2001**

**PARTE GENERALE**

## 1 - DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

### 1.1 Introduzione

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “**D.Lgs. 231/2001**” e/o “**Decreto**”), emanato in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300<sup>1</sup> è stata dettata la disciplina della “*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*”.

Tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il D.Lgs. 231/2001 trova la sua genesi in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall’Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal D.Lgs. 231/2001, infatti, le società possono essere ritenute “responsabili” per alcuni reati commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001)<sup>2</sup>.

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima.

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del Decreto, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio della propria società, da amministratori e/o dipendenti.

Il D.Lgs. 231/2001 innova l’ordinamento giuridico italiano in quanto alle società sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società ai sensi dell’art. 5 del Decreto.

La responsabilità amministrativa della società è, tuttavia, esclusa se la società ha, tra l’altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi (“**Modello**”).

La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi<sup>3</sup>.

Nel presente documento, per destinatari del Modello (“**Destinatari**”) si intendono i soci, gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti, i sindaci, i consulenti esterni, i partners commerciali

---

<sup>1</sup> Il D.Lgs. 231/2001 è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140, la Legge 300/2000 sulla Gazzetta Ufficiale del 25 ottobre 2000, n. 250.

<sup>2</sup> Art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001: “Responsabilità dell’ente – *L’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)*”.

<sup>3</sup> Art. 5, comma 2, del D.Lgs. 231/2001: “Responsabilità dell’ente – *L’ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi*”.

o comunque chiunque - fornitori, clienti e, in generale, tutti i terzi con cui Boffi S.p.A. intrattiene rapporti inerenti le proprie attività nei processi definiti “sensibili”.

## 1.2 Fattispecie di reato

L’ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dal D.lgs. 231/2001 (“**Reati Presupposto**” e/o “**Reati**”), se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso.<sup>4</sup>

Le fattispecie di Reato richiamate dal D.Lgs. 231/2001 possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione richiamati dagli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001<sup>5</sup>;
- delitti informatici e trattamento illecito di dati richiamati dall’art. 24-*bis* del D.Lgs. 231/2001<sup>6</sup>;

---

<sup>4</sup> L’articolo 23 del D. Lgs. 231/2001 prevede inoltre la punibilità dell’ente qualora, nello svolgimento dell’attività dello stesso ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva, siano trasgrediti gli obblighi o i divieti inerenti a tali sanzioni e misure.

<sup>5</sup> Si tratta dei reati seguenti: malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-*bis* c.p.), indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-*ter* c.p.), truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.), frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.), frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.), frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2 L. 23/12/1986, n. 898), turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.), turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-*bis* c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione per un atto d’ufficio o contrario ai doveri d’ufficio (artt. 318, 319 e 319-*bis* c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.), corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione, abuso di ufficio di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-*bis* c.p.), traffico di influenze illecite (art. 346-*bis* c.p.); peculato (art. 314 c.p.), indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314-*bis* c.p.), peculato mediante profitto dell’errore altrui (art. 316 c.p.).

<sup>6</sup> L’art. 24-*bis* è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall’art. 7 della L. 48/2008. Si tratta dei reati di falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-*bis* c.p.), accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-*ter* c.p.), detenzione e diffusione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all’accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-*quater* c.p.), intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.), detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinquies* c.p.), danneggiamento di informazioni dati e programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.), danneggiamento di informazioni dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* c.p.), detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 635-*quater*.1 c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblico interesse (art. 635-*quinquies* c.p.), frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-*quinquies*), violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105), estorsione (art. 629, comma 3, c.p.), frode informatica (640-*ter* c.p.).

- delitti contro la fede pubblica richiamati dall'art. 25-*bis* del D.Lgs. 231/2001<sup>7</sup>;
- reati di contraffazione richiamati dall'art. 25-*bis* del D.Lgs. 231/2001<sup>8</sup>;
- delitti contro l'industria e il commercio richiamati dall'art. 25-*bis1* del D.Lgs. 231/2001<sup>9</sup>;
- reati societari richiamati dall'art. 25-*ter* del D.Lgs. 231/2001 da ultimo modificato con la legge 262/2005<sup>10</sup>;
- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico richiamati dall'art. 25-*quater* del D.Lgs. 231/2001;
- delitti contro la persona richiamati dall'art. 25-*quater.1* e dall'art. 25-*quinquies* del D.Lgs. 231/2001<sup>11</sup>;
- delitti di abuso di mercato richiamati dall'art. 25-*sexies* del D.Lgs. 231/2001<sup>12</sup>;

---

<sup>7</sup> L'art. 25-*bis* è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 6 del D.L. 350/2001, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1 della L. 409/2001. Si tratta dei reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), alterazione di monete (art. 454 c.p.), spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.), spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.), falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.), contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.), fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.).

<sup>8</sup> Si tratta dei reati di contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.) e introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

<sup>9</sup> Si tratta dei delitti di turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.), illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-*bis* c.p.), frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.), frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.), vendite di sostanze non genuine (art. 516 c.p.), vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.), fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-*ter* c.p.), contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-*quater*).

<sup>10</sup> L'art. 25-*ter* è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 3 del D.Lgs. 61/2002. Si tratta dei reati di false comunicazioni sociali e false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (artt. 2621 e 2622 c.c.), impedito controllo (art. 2625, 2° comma, c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione tra privati (art. 2365 c.c.), istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-*bis* c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.), false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.Lgs. 19/2023).

<sup>11</sup> L'art. 25-*quinquies* è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228. Si tratta dei reati di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-*bis* c.p.), reati connessi alla prostituzione minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-*bis* c.p.), alla pornografia minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-*ter* c.p.), detenzione di materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori (art. 600-*quater* c.p.), pornografia virtuale (art. 600-*quater.1* c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinquies* c.p.), adescamento di minorenni (art. 609-*undecies* c.p.).

L'art. 25-*quater.1* è stato introdotto dalla legge 9 gennaio 2006 n. 7 e si riferisce al delitto pratiche di mutilazione di organi genitali femminili (art. 583-*bis* c.p.).

<sup>12</sup> L'art. 25-*sexies* è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 9, comma 3, della legge 62/2005. Si tratta dei reati di abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla

- reati transnazionali richiamati dall'art. 10 della legge 146/2006<sup>13</sup>;
- reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro richiamati dall'art. 25-*septies* D.Lgs. 231/2001<sup>14</sup>;
- reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio richiamati dall'art. 25-*octies* del D.Lgs. 231/01<sup>15</sup>;
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori richiamati dall'art. 25-*octies* I del D.Lgs. 231/01<sup>16</sup>;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore richiamati dall'art. 25-*novies* del D.Lgs. 231/01<sup>17</sup>;

---

commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. 58/1998) e manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. 58/1998).

<sup>13</sup> I reati transnazionali non sono stati inseriti direttamente nel D.Lgs. 231/2001 ma tale normativa è ad essi applicabile in base all'art.10 della legge 146/2006. Ai fini della predetta legge si considera reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato. Si tratta dei reati di associazione per delinquere (art. 416 c.p.), associazione di tipo mafioso (art. 416-*bis* c.p.), associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater* d.p.r. 43/1973), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d.p.r. 309/1990), disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, co. 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5 D.Lgs. 286/1998), induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.) e favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

<sup>14</sup> L'art. 25-*septies* D.Lgs. 231/01 è stato introdotto dalla legge 123/07. Si tratta dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi commessi con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (artt. 589 e 590, co. 3, c.p.).

<sup>15</sup> L'art. 25-*octies* è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 63, comma 3, del D.Lgs. 231/07. Si tratta dei reati di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.), impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter*) e autoriciclaggio (art. 648-*ter*.1).

<sup>16</sup> L'art. 25-*octies* I è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dal D.Lgs. 184/2021. Si tratta di commissione di ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dal contante.

<sup>17</sup> L'art. 25-*novies* contempla alcuni reati previsti dalla Legge sul Diritto d'Autore (e, in particolare, dagli artt. 171, 171-*bis*, 171-*ter*, 171-*septies* e 171-*octies*) quali, ad esempio, la messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa, l'abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore, importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE, predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori, la riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati, estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati, l'abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo o cinematografico; della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa.

- induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria richiamati dall'art. 25-*decies* del D.lgs. 231/01;
- reati ambientali richiamati dall'art. 25-*undecies* del D.Lgs. 231/2001;
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare richiamati dall'art. 25-*duodecies* del D.Lgs. 231/01;
- reati di razzismo e xenofobia richiamati dall'art. 25-*terdecies* del 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 richiamati dall'art. 25- *quaterdecies* del D.Lgs. 231/2001;
- reati tributari richiamati dall'art. 25-*quinquiesdecies* del D.Lgs. 231/2001<sup>18</sup>;
- reato di contrabbando richiamato dall'art. 25-*sexiesdecies* del D.Lgs. 231/2001;
- reati contro il patrimonio culturale richiamati dall'art. 25-*septiesdecies* del D.Lgs. 231/2001;
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici richiamati dall'art. 25- *duodevicies* del D.Lgs. 231/2001.

### 1.3 Reati commessi all'estero

Ai sensi dell'art. 4 del Decreto, la società può essere chiamata a rispondere in Italia anche qualora i Reati siano commessi all'estero.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del Decreto) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per Reati commessi all'estero sono:

- a) il Reato Presupposto deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato alla società;
- b) la società deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- c) la società può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro la Società solo se la richiesta è formulata anche nei confronti della Società stessa). Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli del Decreto in cui vengono riportati i Reati, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del Decreto - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la Società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- d) se sussistono i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, la società risponde purché, nei suoi confronti, non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

---

<sup>18</sup> L'art. 25- *quinquiesdecies* è stato introdotto dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157 che ha convertito con modificazioni il decreto-legge 26 ottobre 2019, n. 124 “*Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili*” introducendo importanti novità in materia di reati tributari e responsabilità amministrativa degli enti. L'obiettivo perseguito dal legislatore, pertanto, è stato quello di inasprire la risposta penale agli illeciti tributari e di punire i reati tributari anche quali reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti ex d.Lgs. 231/2001.

## 1.4 Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Aspetto caratteristico del D.Lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente ai Modelli adottati dalle società. In caso di Reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001):

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il Reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del Reato non deriva da una propria "colpa organizzativa". Nel caso, invece, di un Reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del Reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del Reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire i Reati della specie di quello verificatosi.

L'art. 7, comma 4, del D.Lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei Modelli:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del Modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il D.Lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei Modelli prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei Reati, devono:

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

## 1.4 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria

L'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001 prevede che *“I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

Il Modello, pertanto, è stato elaborato in aderenza ai dettami del D.lgs 231/2001 ed alle linee guida, elaborate da Confindustria nel documento *“Linee guida per la costituzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo”* del 7 marzo 2002 (aggiornate nel giugno 2021) (**“Linee Guida”**) e ritenute adeguate dal Ministero di Giustizia.

Le Linee Guida tra il resto, suggeriscono di: (i) mappare le aree aziendali a rischio e le attività nel cui ambito potenzialmente possono essere commessi i Reati Presupposto; (ii) individuare e predisporre specifici protocolli di prevenzione diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai Reati da prevenire, distinguendo tra protocolli preventivi con riferimento ai delitti dolosi e colposi; (iii) nominare un organismo di vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e dotato di un adeguato *budget*; (iv) individuare specifici obblighi informativi nei confronti dell'organismo di vigilanza sui principali fatti aziendali e in particolare sulle attività ritenute a rischio; (v) prevedere specifici obblighi informativi da parte dell'organismo di vigilanza verso i vertici aziendali e gli organi di controllo; (vi) adottare un Codice Etico che individui i principi dell'azienda e orienti i comportamenti dei destinatari del Modello; (vii) adottare un sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei principi indicati nel Modello.

## 2 - DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE

### 2.1 Attività della Società

Boffi S.p.A. (“**Boffi**” o “**Società**”) è stata fondata nel 1934 da Piero Boffi e in oltre 80 anni di attività Boffi ha saputo interpretare con personalità l’evoluzione del gusto e delle tecnologie, affermandosi come sinonimo di innovazione e *design* a livello nazionale e internazionale.

Oggi, Boffi è la società capogruppo di un gruppo di società che riunisce storici marchi del *design* interno italiano, quali “Boffi”, “DePadova” e “Adielle” (“**Gruppo**”).

La Società, come da previsione statutaria, svolge l’attività di produzione, commercio (sia all’ingrosso che al dettaglio) e rappresentanza di mobili ed oggetti di arredamento.

In particolare, la Società commercializza cucine e bagni di alta qualità destinati sia al mercato italiano che, in via prevalente, a quello estero.

In Italia i clienti principali sono rivenditori, contattati anche tramite agenti. All’estero la diffusione dei prodotti avviene principalmente attraverso una rete di negozi gestita dal Gruppo costituita da oltre n. 60 (sessanta) negozi monomarca in 60 (sessanta) paesi del mondo.

La Società commercializza i propri prodotti anche attraverso “*contracts*”, per i quali si intendono “*più forniture multiproprietà*” individuate dalla Società direttamente o per il tramite della propria rete di rivenditori.

Per il segmento di mercato prescelto, la Società non punta su politiche commerciali aggressive, affidandosi maggiormente al perseguimento della qualità come strumento di acquisizione di nuove commesse. A tal fine la Società si è dotata anche di un Manuale Gestione Qualità (ai sensi della norma UNI EN ISO 9001). La Società è inoltre certificata secondo la norma UNI EN ISO 14001.

Per quanto rileva strettamente ai fini dell’applicazione del D.Lgs. 231/01, è importante segnalare come Boffi non partecipi a gare indette da soggetti “pubblici” (e, quindi, regolate dal Testo unico sugli Appalti).

La produzione avviene principalmente presso l’unico stabilimento della Società, sito in Lentate sul Seveso.

### 2.2 Modello di *Corporate Governance*

Attualmente il modello di *corporate governance* di Boffi è un sistema c.d. “tradizionale”; esso prevede l’assemblea dei soci (“**Assemblea dei Soci**”), un consiglio di amministrazione (“**Consiglio di Amministrazione**” e/o “**CdA**”) e un collegio sindacale (“**Collegio Sindacale**”).

L’Assemblea dei Soci è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla Legge o dallo Statuto.

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società e, più segnatamente, ha tutte le facoltà per l’attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali, salvo quanto riservato in modo tassativo ai soci dalla Legge o dallo Statuto. All’interno del Consiglio di Amministrazione di Boffi è nominato un Presidente e un Amministratore Delegato.

Il Collegio Sindacale è composto da 3 (tre) membri effettivi e 2 (due) membri supplenti. Al Collegio Sindacale è affidato il compito di verificare l'osservanza della Legge e dell'atto costitutivo; il rispetto dei principi di corretta amministrazione; l'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, anche in riferimento all'affidabilità di quest'ultimo a rappresentare correttamente i fatti di gestione.

Al momento dell'aggiornamento del presente Modello, il controllo contabile è svolto da una società di revisori esterna.

## **2.3 Struttura Organizzativa**

Boffi ha adottato una organizzazione funzionale per la definizione dei ruoli e delle mansioni all'interno del Gruppo, in modo da coordinare le singole attività delle società appartenenti al Gruppo stesso. In buona sostanza, ogni area di attività operativa delle società del Gruppo è coordinata e gestita dalla corrispondente funzione di Boffi, affinché venga favorita la segregazione dei ruoli e dei compiti all'interno delle singole società così come del Gruppo. Ciò posto, la struttura organizzativa interna di Boffi, disegnata per garantire da un lato la separazione di ruoli, compiti e responsabilità tra le diverse funzioni e dall'altro la massima efficienza possibile, è caratterizzata da una precisa definizione delle competenze di ciascuna area aziendale e delle connesse responsabilità.

La Società ha messo a punto un dettagliato organigramma nel quale è schematizzata l'intera struttura organizzativa e, in particolare, sono specificate: le aree in cui si suddivide l'attività aziendale; le linee di dipendenza gerarchica delle funzioni aziendali; i soggetti che operano nelle funzioni aziendali.

### *2.3.1 Consiglio di Amministrazione*

La legale rappresentanza della Società è affidata al Presidente e all'Amministratore Delegato nei limiti dei poteri conferiti.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione ha individuato il soggetto di riferimento dotato dei poteri in materia di tutela dell'ambiente e della salute e sicurezza, nella figura del Presidente del Consiglio di Amministrazione; a tale soggetto è conferito in via esclusiva, attraverso specifico verbale del CdA, l'incarico di eseguire tutte le funzioni e i connessi adempimenti necessari a garantire che l'attività della Società si svolga nel più rigoroso rispetto di tutti gli obblighi di legge previsti per le attività industriali, provvedendo all'adozione di tutte le misure necessarie al pieno rispetto degli obblighi previsti dalla normativa vigente in materia di gestione rifiuti, tutela delle acque e dell'aria, nonché in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, ed in particolare degli obblighi di cui al decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 e successive modifiche ed integrazioni, provvedendo in qualità di datore di lavoro all'attuazione di tutti gli adempimenti previsti dalla legge, con tutti i poteri all'uopo necessari e opportuni, nel rispetto della normativa e senza limiti di importo, ivi incluso il potere di delega mediante atto scritto della responsabilità di attività inerenti ai poteri così conferiti, e di revoca delle procure speciali a suo tempo già lasciate per le predette materie.

La gestione strategica e ordinaria della Società è affidata principalmente all'Amministratore Delegato, il quale si avvale delle seguenti principali funzioni:

- a) Chief Operation Officer (“**COO**”);
- b) Chief Financial Officer (“**CFO**”);
- c) Chief Sales Officer (“**CSO**”);
- d) Chief Creative Officer (“**CCO**”) ed Executive Vice President.

Di seguito vengono descritti in breve i ruoli ricoperti dal COO, dal CFO, CSO e CCO.

### 2.3.2 *Chief Operation Officer*

Il Chief Operation Officer è il soggetto responsabile dell’area tecnica e produttiva ed è responsabile anche degli acquisti e della qualità. A titolo esemplificativo e non limitativo, il CCO ha il compito di: (i) curare i contatti con le autorità locali, provinciali, regionali e nazionali in merito a pratiche di carattere industriale; (ii) dirigere i servizi relativi alla propria aree di competenza, quali la produzione, gli acquisti-approvvigionamenti, la gestione tecnica (industriale) e la logistica integrata; (iii) coadiuvare il Consiglio di Amministrazione e il CFO nella redazione del piano aziendale ed operando per la sua corretta attuazione; (iv) partecipare alla definizione ed attribuzione dei *budget* e collaborare al controllo di gestione; (v) fornire pareri sugli atti relativi alle materie di competenza; (vi) garantire la corretta ed efficiente impostazione e gestione della catena produttiva della Società; (vii) provvedere alla gestione dei rapporti coi fornitori e coi consulenti; (viii) comunicare efficacemente con le altre funzioni aziendali del proprio servizio così come con altre figure componenti l’organizzazione aziendale.

### 2.3.3 *Chief Financial Officer*

Il Chief Financial Officer è il soggetto responsabile dell’area amministrativa e finanza. A titolo esemplificativo e non limitativo, il CFO ha il compito di: (i) curare i contatti con le autorità locali, provinciali, regionali e nazionali in merito a pratiche di carattere legale, amministrativo e finanziario; (ii) assumere la piena rappresentanza amministrativa di Boffi, in base alla deliberazione del Consiglio di Amministrazione, in termini sia operativi che organizzativi per l’area di sua pertinenza e ne dirige i servizi; (iii) coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nel governo della Società, redigendo, di concerto con altre funzioni aziendali, il piano aziendale ed operando per la sua corretta attuazione; (iv) partecipare alla definizione ed attribuzione dei *budget*; (v) sovrintendere alla formazione del bilancio, contabilità, finanza, tesoreria; (vi) fornire pareri sugli atti relativi alle materie di competenza; (vii) garantire la corretta ed efficiente impostazione e gestione della contabilità della Società in termini amministrativi ed economico-finanziari, in relazione sia alle necessità informative interne sia alle esigenze di natura contabile e fiscale; (viii) comunicare efficacemente con le altre funzioni aziendali del proprio servizio così come con altre figure componenti l’organizzazione aziendale; (ix) provvedere alla gestione dei rapporti con Sindaci, Società di Revisione esterna e studio fiscale esterno.

Il Responsabile Amministrazione e Finanza ha altresì il compito di sovrintendere alla corretta gestione del personale della Società nell’osservanza delle norme di legge, di quelle contrattuali e delle politiche aziendali. Le macroaree di attività riguardano: (i) selezione e sviluppo risorse umane; (ii) formazione; (iii) gestione risorse umane e relazioni aziendali; (iv) amministrazione del personale.

### 2.3.4 Chief Sales Officer

Il Chief Sales Officer è il soggetto responsabile della direzione commerciale. A titolo esemplificativo e non limitativo, il CSO ha il compito di: (i) supervisionare tutte le attività di vendita in Italia e all'estero; (ii) coordinare i direttori commerciali di area; (iii) provvedere alla gestione dei rapporti coi rivenditori; (iv) coordinare il team che si occupa della gestione dei *contracts operation sales*; (v) dirigere il *business development manager*; (vi) coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nella definizione della strategia aziendale; (v) comunicare efficacemente con le altre funzioni aziendali del proprio servizio così come con altre figure componenti l'organizzazione aziendale.

### 2.3.5 Chief Creative Officer ed Executive Vice President

Il Chief Creative Officer è il soggetto responsabile della direzione marketing, stile, ricerca e sviluppo e project service. A titolo esemplificativo e non limitativo, il CCO ha il compito di: (i) guidare la visione creativa; (ii) coordinare le strategie di marketing; (iii) supervisionare la fase di ideazione e sviluppo di nuovi prodotti o servizi, collaborando con team tecnici e di design; (iv) supportare i negozi diretti e franchising nel costruire offerte personalizzate per il cliente finale, allineate alle specifiche esigenze e alla fattibilità industriale, assicurando che ogni proposta sia concreta, realizzabile e coerente con gli standard produttivi; (v) comunicare efficacemente con le altre funzioni aziendali del proprio servizio così come con altre figure componenti l'organizzazione aziendale.

## 2.4 Gli strumenti di *governance* di Boffi

I principali strumenti di *governance* di cui la Società si è dotata, possono essere così riassunti:

- i) lo Statuto di Boffi, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione;
- ii) il sistema di procure attribuite dal Consiglio di Amministrazione al Presidente ed all'Amministratore Delegato, oltre alle procure rilasciate ai dirigenti della Società;
- iii) il Manuale integrato del sistema di Gestione Qualità e Ambiente.

L'insieme degli strumenti di *governance* adottati da Boffi (qui sopra richiamati in estrema sintesi) e delle previsioni del presente Modello consente di individuare, rispetto a tutte le attività sensibili, come si siano formate e attuate le decisioni dell'ente (cfr. art. 6, comma 2 lett. b, D.Lgs. 231/01).

Inoltre, con riferimento ai reati ambientali e reati per la sicurezza sul lavoro, sono state predisposte le Tabelle di corrispondenza che definiscono in modo puntuale la relazione tra i dettati legislativi, rispettivamente i requisiti delle norme UNI EN ISO 14001 e UNI ISO 9001e la documentazione aziendale; tali strumenti pertanto consentono il controllo della documentazione operativa specifica.

## 2.5 Il Codice Etico

I principi e le regole contenuti nel presente Modello sono coerenti con quelli previsti dal codice etico del Gruppo adottato anche in ottemperanza al D.Lgs. 231/01 (“**Codice Etico**”). Il Codice Etico, approvato dal Consiglio di Amministrazione e reso noto a tutto il personale, esprime i principi etici e di deontologia che il Gruppo Boffi riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società.

Il Codice Etico esprime, fra l’altro, linee e principi di comportamento volti a prevenire i Reati e richiama espressamente il Modello come strumento utile per operare nel rispetto delle normative.

Il Codice Etico deve quindi essere considerato come parte integrante del presente Modello e strumento fondamentale per il conseguimento degli obiettivi del Modello stesso.

### **3 - MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE**

#### **3.1 Premessa**

La decisione di adottare un modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di Reato, è un atto di responsabilità sociale nei confronti dei propri soci, dipendenti, clienti, fornitori oltre che della collettività.

#### **3.2 Definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 di Boffi**

L'art. 6, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 231/2001 indica, tra i requisiti del Modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati espressamente richiamati dal Decreto. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "sensibili" ("Attività Sensibili").

Per l'individuazione delle Attività Sensibili è stata svolta un'analisi della documentazione societaria, organizzativa e procedurale al fine di meglio comprendere l'attività della Società e di identificare gli ambiti aziendali oggetto dell'intervento.

Successivamente sono state effettuate delle interviste con soggetti in posizioni apicali all'interno della Società, quali, ad esempio, l'Amministratore Delegato, il CFO, il COO, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed il responsabile del sistema di gestione ambientale.

Tale attività ha consentito di analizzare e formalizzare, per ogni Attività Sensibile individuata, le modalità di svolgimento, le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti, gli elementi di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità si potessero astrattamente realizzare le fattispecie di Reato di cui al D.Lgs. 231/2001.

L'analisi è stata incentrata anche sulla rilevazione del sistema di controllo esistente con particolare riferimento a:

- tracciabilità e verificabilità delle attività svolte tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- segregazione dei compiti;
- esistenza di procure formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- esistenza di strumenti normativi interni.

Al termine dell'attività sopra descritta è stato definito il presente Modello, articolato in tutte le sue componenti secondo le disposizioni del D.Lgs. 231/2001.

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

Il Modello è suddiviso nella presente "Parte Generale", che contiene una parte descrittiva dell'attività svolta dalla Società e la definizione della struttura necessaria per l'attuazione del Modello, quali il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza (come di seguito definito) e del sistema sanzionatorio, e in una "Parte Speciale" il cui contenuto è costituito

dall'individuazione delle attività della Società che possono essere a rischio per la commissione degli illeciti previsti dal Decreto, con la previsione dei relativi protocolli di prevenzione e controllo.

## 4 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

### 4.1 L'organismo di vigilanza di Boffi

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di Reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D.Lgs. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- a) adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire i Reati;
- b) affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (“**Organismo di Vigilanza**” e/o “**OdV**”).

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/2001.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza, così come proposti dalle Linee Guida di Confindustria e fatti propri anche dagli organi giudicanti nelle diverse pronunce giurisprudenziali pubblicate, possono essere così identificati:

- i) autonomia e indipendenza: l'organismo deve essere inserito come unità di *staff* in una posizione gerarchica la più elevata possibile e deve essere previsto un riporto al massimo vertice aziendale operativo. Inoltre, in capo al medesimo organismo non devono essere attribuiti compiti operativi che, per la loro natura, ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio (ad es. evitare la nomina di chi sia direttamente coinvolto nello svolgimento di Attività Sensibili);
- ii) professionalità: l'organismo deve avere un bagaglio di conoscenze, strumenti e tecniche necessari per svolgere efficacemente la propria attività;
- iii) continuità di azione: requisito in grado di garantire un'efficace e costante attuazione del Modello.

Il D.Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. In assenza di tali indicazioni, la Società opta per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla Legge, delle Linee Guida di Confindustria e dagli indirizzi ricavabili dalla giurisprudenza, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto.

#### *4.1.1 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza*

L'Organismo di Vigilanza della Società è istituito con la delibera del Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza resta in carica per 3 (tre) anni dalla nomina ed è rieleggibile. L'Organismo di Vigilanza cessa per scadenza del termine del periodo stabilito in sede di nomina, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina dell'Organismo stesso che deve essere effettuata nel primo Consiglio di Amministrazione utile.

Se, nel corso della carica, un componente dell'Organismo di Vigilanza cessa dal suo incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione con propria delibera. Fino alla nuova nomina, l'Organismo di Vigilanza opera con gli altri componenti eventualmente rimasti in carica e, in mancanza, con altro soggetto nominato *ad interim* dal Presidente del CdA della Società.

L'eventuale compenso per la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza è stabilito, per tutta la durata del mandato, dal Consiglio di Amministrazione.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza di requisiti soggettivi di eleggibilità.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, i soggetti designati a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza devono rilasciare una dichiarazione nella quale attestino l'assenza di motivi di ineleggibilità quali:

- i) funzioni di amministrazione – nei 3 (tre) esercizi precedenti alla nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- ii) sentenza di condanna anche non passata in giudicato ed anche ai sensi dell'art. 444 c.p.p., in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.Lgs. 231/2001 o delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- iii) condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, ovvero con provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi decadrà automaticamente dalla carica.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

A tal fine il Consiglio di Amministrazione assegna, ogni anno, un *budget* di spesa all'Organismo di Vigilanza tenuto conto delle richieste di quest'ultimo che dovranno essere formalmente presentate al Consiglio di Amministrazione.

L'assegnazione del *budget* permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001.

Al fine di garantire la necessaria stabilità ai membri dell'Organismo di Vigilanza, la revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto potrà avvenire soltanto per giusta causa mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione e sentito il parere del Collegio Sindacale.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- una grave negligenza nell’assolvimento dei compiti connessi con l’incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l’omessa redazione della relazione informativa semestrale al Consiglio di Amministrazione sull’attività svolta, di cui al successivo paragrafo 4.4;
- l’“*omessa o insufficiente vigilanza*” da parte dell’Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall’art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001, ovvero da provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità;
- l’attribuzione di funzioni e responsabilità operative all’interno dell’organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di “*autonomia e indipendenza*” e “*continuità di azione*” propri dell’Organismo di Vigilanza.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale – la sospensione dei poteri dell’Organismo di Vigilanza e la nomina di un organismo *ad interim*.

## **4.2 Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza**

Le attività poste in essere dall’Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando però che l’organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un’attività di vigilanza sull’adeguatezza del suo operato, in quanto l’organo dirigente ha la responsabilità ultima del funzionamento e dell’efficacia del Modello. All’Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un’effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall’art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

Pertanto, all’OdV è affidato il compito di vigilare in generale:

- a) sulla reale (e non meramente formale) efficacia del Modello e sulla sua adeguatezza rispetto all’esigenza di prevenire la commissione dei Reati per cui trova applicazione il D.Lgs. 231/01;
- b) sull’osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari;
- c) sull’aggiornamento del Modello nel caso in cui si riscontrassero esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni aziendali o normative.

In particolare, all’Organismo di Vigilanza sono affidati, per l’espletamento e l’esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- 1) effettuare verifiche mirate su specifiche attività a rischio avendo libero accesso ai dati relativi;
- 2) promuovere l’aggiornamento della mappatura dei rischi in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di Reati presi in considerazione dal D.Lgs. 231/2001;
- 3) monitorare le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello in ambito aziendale promosse dalla funzione competente;
- 4) raccogliere e gestire le informazioni necessarie a fornire un quadro costantemente aggiornato circa l’attuazione del Modello;

- 5) esprimere, sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e di controllo, una valutazione periodica sull'adeguatezza del Modello rispetto alle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001, ai principi di riferimento, alle novità normative ed agli interventi giurisprudenziali di rilievo, nonché sull'operatività dello stesso;
- 6) segnalare all'Amministratore Delegato eventuali violazioni di protocolli o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questi possa adottare i necessari interventi di adeguamento coinvolgendo, ove necessario, il Consiglio di Amministrazione;
- 7) vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell'organo deputato per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- 8) rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni.

Il Consiglio di Amministrazione della Società curerà l'adeguata comunicazione alle strutture aziendali dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui è a conoscenza a causa dello svolgimento del proprio incarico.

La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

#### **4.3 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi**

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito ad atti, comportamenti od eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- a) devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative: *i)* alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei Reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001; *ii)* a "pratiche" non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società; *iii)* a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello; *iv)* a comportamenti che, a giudizio del segnalante, non riflettono o sono in contrasto con i principi generali di comportamento della Società, così come previsti dal Codice Etico o dal Modello;
- b) devono essere altresì trasmesse all'OdV le informazioni concernenti: *i)* i 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 i Reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 e che possano coinvolgere la Società; *ii)* le richieste di assistenza legale inoltrate da amministratori o dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai Reati di cui al D.Lgs. 231/2001; *iii)* le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le

- relative motivazioni; iv) le comunicazioni inerenti modifiche organizzative e societarie; v) visite ispettive o indagini a carico della Società;
- c) deve essere, infine, comunicato il sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società e, tempestivamente, ogni successiva modifica dello stesso.

#### 4.4 Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi

Ogni funzione aziendale deve portare a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, oltre alla documentazione prescritta dalle Procedure contemplate nel presente Modello, ogni informazione, di qualsiasi tipo, proveniente da terzi e attinente all'attuazione del Modello nelle Attività Sensibili di cui venga a conoscenza.

Tale obbligo di informazione è esteso anche ai dipendenti che vengano in possesso di notizie relative alla commissione dei Reati all'interno della Società o che apprendano nell'esercizio delle loro funzioni della perpetrazione di pratiche non in linea con i principi di comportamento della Società.

È opportuno ricordare che l'obbligo di informare il datore di lavoro di eventuali comportamenti contrari al Modello rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli articoli 2104 e 2105 del codice civile. Tali norme stabiliscono, rispettivamente:

- a) **Articolo 2104 c.c.:** *“1. Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. 2. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende”*
- b) **Articolo 2105 c.c.:** *“Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.”*

È garantita la riservatezza ai soggetti che segnalano le summenzionate informazioni. Allo stesso tempo, sono previste misure deterrenti contro ogni informativa impropria, laddove questa sia svolta in male fede al fine di arrecare danno ad un dipendente o ad un terzo.

##### 4.4.1. Modalità delle segnalazioni

Tutti i Destinatari del presente Modello, ivi compresi i soggetti esterni a Boffi, sono tenuti a segnalare condotte illecite e ogni violazione o sospetto di violazione dei principi contenuti nel Modello.

A norma del Decreto 231 e del D. Lgs. 24/2023, le segnalazioni relative alla commissione di Reati in relazione all'attività della Società o, comunque, a comportamenti non in linea con i principi di comportamento della Società, nonché alle violazioni indicate nell'articolo 2 del D. Lgs. n. 24/2023, attuativo della Direttiva UE n. 1937/2019, sono raccolte con segnalazioni specifiche presentate (i) via mail all'indirizzo **odv\_boffi@libero.it** (ii) attraverso la apposita **piattaforma di segnalazione** disponibile in una sezione dedicata del sito aziendale di Boffi (<https://boffi.whistlelink.com/>); (iii) a mezzo del **servizio postale**, indirizzandole alla Società - presso Studio Legale FPB, Via Fatebenefratelli, 22 – 20121 Milano (MI).

Le segnalazioni pervenute saranno valutate dal soggetto che gestisce i canali delle segnalazioni della Società (“**Gestore delle Segnalazioni**”), ai sensi del D.lgs. n. 24/2023 (normativa c.d. Whistleblowing) ricevute tramite la piattaforma <https://boffi.whistlelink.com/> nonché ricevuta a mezzo del servizio postale, indirizzandole alla Società - presso Studio Legale FPB, Via Fatebenefratelli, 22 – 20121 Milano (MI) e gli eventuali provvedimenti conseguenti saranno concordati con il responsabile di funzione o il diretto superiore dell’autore della violazione, anche sentito l’Organismo di Vigilanza.

Su richiesta della persona segnalante (avanzata a mezzo di uno qualsiasi dei tre canali di cui sopra), la Società consente, inoltre, di fissare un **incontro diretto** entro un termine ragionevole.

Il Gestore delle Segnalazioni può valutare, a propria discrezione, anche le segnalazioni pervenute **in forma anonima** ritenute verosimilmente fondate.

Il dipendente che segnala condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro a causa o in ragione della segnalazione.

Impregiudicata ogni altra conseguenza di Legge, la violazione delle suddette misure di tutela del segnalante sono sanzionate come previsto al successivo paragrafo 9.

Ciascun soggetto segnalante ha l’obbligo di agire con correttezza e buona fede. Chiunque svolga una segnalazione palesemente non fondata e/o pretestuosa, in mala fede, con il solo fine di causare danno al soggetto segnalato o alla Società, o con colpa grave, sarà sanzionato disciplinarmente in conformità a quanto previsto al successivo paragrafo 9, salva ogni altra conseguenza di Legge.

Le segnalazioni relative a eventuali violazioni dell’Organismo di Vigilanza potranno essere indirizzate al Consiglio di Amministrazione di Boffi affinché questo deleghi uno dei suoi membri a svolgere le indagini ritenute necessarie e/o opportune.

Ogni dipendente ha facoltà, in caso di dubbio, di richiedere ogni chiarimento relativamente alla violazione di norme di legge, ovvero del Modello, del Codice Etico o comunque dei principi di comportamento della Società. Tali chiarimenti sono richiesti al diretto superiore gerarchico o, alternativamente, all’Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni potranno essere sia in forma scritta che orale ed avere ad oggetto ogni violazione, o sospetto di violazione, del Modello o dei principi di comportamento, nonché degli atti o omissioni indicati nell’articolo 2 del D. Lgs. n. 24/2023. Il Gestore delle Segnalazioni agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, assicurando la riservatezza dell’identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede, come analiticamente descritto nella “*Informativa sui canali di segnalazione interni*” adottata ai sensi dell’art. 5, c. 1, lett. e del D. Lgs. 24/2023 e disponibile sul sito della Società.

Il Gestore delle Segnalazioni valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad un'indagine interna, restando ferma, in tal caso, la facoltà del segnalante di effettuare una segnalazione scritta all'ANAC.

Il Gestore delle Segnalazioni informerà immediatamente l'Organismo di Vigilanza qualora dalla segnalazione emergesse una rilevanza ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Il Gestore delle Segnalazione valuterà in piena ed insindacabile discrezionalità se dare o meno seguito a segnalazioni anonime o non sufficientemente circostanziate.

#### 4.4.2. Tutela e obblighi del segnalante

Tenuto conto dell'introduzione della disciplina del **c.d. whistleblowing** nell'ambito del Decreto, la Società garantisce che:

- 1) sulle segnalazioni ricevute venga mantenuto il più stretto riserbo;
- 2) sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette all'Organismo informazioni utili per identificare comportamenti difformi da quanto previsto dal Modello, dalle procedure stabilite per la sua attuazione e dalle procedure stabilite dal sistema di controllo interno, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- 3) il segnalante sia tutelato da qualsiasi atto di ritorsione o discriminatorio per motivi collegati alla segnalazione;
- 4) siano applicate adeguate sanzioni (in linea con quanto previsto al capitolo 5 del presente Modello) nei confronti di chi violi le suddette misure di tutela del segnalante.

Ad ogni buon fine, l'Organismo di Vigilanza potrà valutare a sua discrezione anche le segnalazioni pervenute in forma anonima ritenute verosimilmente fondate.

Ciascun soggetto segnalante ha l'obbligo di agire con correttezza e buona fede, Chiunque svolga una segnalazione palesemente non fondata e/o pretestuosa, in mala fede, con il solo fine di causare danno al soggetto segnalato o alla Società, o con colpa grave, sarà sanzionato disciplinarmente in conformità a quanto previsto dal capitolo 5 del presente Modello.

Il D. Lgs. n. 24/2023, al fine di assicurare un'efficace tutela del soggetto che segnala un illecito o una violazione del Modello di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte nell'ambito di un rapporto di impiego privato o comunque nell'ambito di un rapporto di collaborazione, ha modificato l'articolo 6, comma 2-*bis* del Decreto 231 e ha abrogato il successivo articolo 6, comma 2-*ter* e 2-*quater*. A seguito della predetta novella, i Modelli devono ora prevedere:

- specifici canali interni dedicati alle segnalazioni, tali da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;

- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- l’inserimento all’interno del sistema disciplinare del Modello di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni poi rivelatesi infondate.

In ogni caso, per quanto riguarda le tutele accordate al “*whistleblower*”, esse devono essere conformi a quanto previsto dalla Legge di tempo in tempo applicabile tra cui, ma non limitatamente: nullità di qualsiasi misura ritorsiva o discriminatoria per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione (sono anche in questo caso espressamente citati il demansionamento e il licenziamento) e la rimessione dell’onere della prova in capo al datore di lavoro di averla adottata per ragioni diverse dalla segnalazione.

#### 4.4.3. Raccolta e conservazione delle segnalazioni

Ogni informazione, segnalazione, e relazione prevista nel Modello sono conservate dall’Organismo di Vigilanza in un apposito archivio riservato (informatico o cartaceo).

I componenti uscenti dell’Organismo di Vigilanza devono provvedere affinché il passaggio della gestione dell’archivio avvenga correttamente ai nuovi componenti.

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione prevista nel Modello sono conservati dall’Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno 5 anni.

### 4.5 Reporting dell’Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L’Organismo di Vigilanza riferisce in merito all’efficacia ed osservanza del Modello, all’emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. A tal fine, l’Organismo di Vigilanza predispone:

- i) con cadenza semestrale, una relazione informativa, relativa all’attività svolta da presentare al Consiglio di Amministrazione;
- ii) immediatamente al verificarsi di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di Reati, una comunicazione da presentare al Presidente ed all’Amministratore Delegato.

Nell’ambito del *reporting* semestrale vengono affrontati i seguenti aspetti:

- controlli e verifiche svolti dall’Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;
- stato di avanzamento di eventuali progetti di implementazione/revisione di Attività Sensibili;
- eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedono aggiornamenti nell’identificazione dei rischi o variazioni del Modello;
- eventuali sanzioni disciplinari irrogate dagli organi competenti a seguito di violazioni del Modello;
- altre informazioni ritenute significative;
- valutazione di sintesi sull’adeguatezza del Modello rispetto alle previsioni del D.Lgs. 231/2001.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

## **5 - SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO**

### **5.1 Funzione del sistema disciplinare**

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello, l'introduzione di un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio costituisce un presupposto essenziale per l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Le sanzioni previste saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di Reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

In ogni caso, la sanzione prescinde dalla commissione del Reato e si attesta come reazione della Società al mancato rispetto di procedure o regole comportamentali richiamate dal Modello.

### **5.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati**

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti Boffi degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti di Boffi costituisce sempre illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari e sanzionatori sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di Boffi in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "**Statuto dei Lavoratori**") ed eventuali normative speciali applicabili.

Per i dipendenti di livello non dirigenziale, tali provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui al CCNL applicabile alla Società e precisamente, a seconda della gravità delle infrazioni:

- 1) richiamo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
- 2) richiamo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al punto 1);
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 3 (tre) quote orarie della normale retribuzione base;
- 4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 (tre) giorni;
- 5) licenziamento fermo restando l'ambito di applicazione delle procedure previste dalla Legge.

Costituisce illecito disciplinare ogni violazione delle condotte previste dal Modello o da questo richiamate e, in ogni caso, la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il D.Lgs. 231/2001.

Per quanto concerne le condotte richieste dal Modello, si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce grave infrazione:

- l'inadempimento degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal paragrafo 4.3;
- la mancata partecipazione alle iniziative di formazione promosse dalla Società;
- il mancato rispetto delle regole generali di comportamento;
- il mancato rispetto dei protocolli specifici di controllo previsti per le Attività Sensibili nella Parte Speciale del presente Modello ed i relativi flussi informativi.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva.

Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalla normativa pattizia in materia di provvedimenti disciplinari

Ogni atto relativo al procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

### **5.3 Misure nei confronti degli amministratori**

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, se del caso, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce violazione dei doveri degli amministratori:

- la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un Reato per cui è applicabile il D.Lgs. 231/01 nell'espletamento delle proprie funzioni;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui prestatori di lavoro o *partner* della Società circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- tolleranza di irregolarità commessa da prestatori di lavoro o *partner* della Società.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

### **5.4 Misure nei confronti dei sindaci**

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte da parte di uno o più sindaci, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto e dalla Legge, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

## **5.5 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni**

L'adozione da parte di *partner* commerciali, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società di comportamenti in contrasto con i principi stabiliti dal Modello e dal Codice Etico sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Con tali clausole il terzo si obbliga ad adottare ed attuare efficacemente procedure aziendali e/o a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei Reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel D.Lgs. 231/2001. L'inadempimento, anche parziale, di tale obbligazione, è sanzionato con la facoltà della Società di sospendere l'esecuzione del contratto e/o di recedere unilateralmente dallo stesso, anche in corso di esecuzione prevedendo eventualmente delle penali, oppure di risolvere il medesimo contratto per fatto e colpa unicamente imputabili a controparte, fatto salvo in ogni caso il diritto della Società al risarcimento degli eventuali danni subiti.

## **5.6 Sanzioni per violazioni in materia di whistleblowing**

Ai sensi dell'art. 21 del D. Lgs. 24/2023, i soggetti del settore privato che rientrano nell'ambito di applicazione del Decreto 231 e che adottano i modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, devono prevedere nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'art. 6, c. 2, lett. e) del D. Lgs. 231/2001 specifiche sanzioni nei confronti (i) di coloro che accertano essere responsabili delle violazioni di cui allo stesso D. Lgs. 24/2023; (ii) del soggetto segnalante, nel caso in cui sia accertata la sua responsabilità penale o civile per fatti connessi alla segnalazione; (iii) dei soggetti incaricati di gestire e/o dare seguito alle segnalazioni, nel caso in cui dovessero rivelare, accidentalmente o intenzionalmente, l'identità dell'autore di una segnalazione.

Qualsiasi sanzione disciplinare derivante dalla violazione delle disposizioni in materia di whistleblowing – e, in particolare, della normativa di cui al D. Lgs. 24/2023 – sarà applicata in conformità con la procedura descritta nei paragrafi che precedono.

## **6 - PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE**

### **6.1 Premessa**

Boffi, al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso, oltre che di quelli del Codice Etico, all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, l'obiettivo della Società è di estendere la comunicazione dei principi del Modello e del Codice Etico non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma deve essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità, al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

### **6.2 Dipendenti**

Ogni dipendente è tenuto a: *(i)* acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello messi a sua disposizione; *(ii)* conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività.

Deve essere garantita ai dipendenti la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello, i protocolli di controllo e le procedure aziendali ad esso riferibili. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/2001, sono tenuti a partecipare alle specifiche attività formative che saranno promosse dalla Società.

Ai componenti degli organi sociali sarà resa disponibile copia cartacea del Modello.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria rispetto a tutti i destinatari della formazione stessa e deve essere documentata.

## **7 - ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO**

### **7.1 Aggiornamento e adeguamento**

Il Consiglio di Amministrazione ovvero il soggetto dallo stesso delegato delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- i) modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- ii) cambiamenti delle aree di *business*;
- iii) modifiche normative;
- iv) risultanze dei controlli;
- v) significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica.

### **7.2 Aggiornamento del 2017**

Come da delibera del Consiglio di Amministrazione, il Modello è stato oggetto di un'opera di revisione, al fine di aggiornare l'attività di valutazione ed analisi dei rischi di commissione dei Reati Presupposto e di indagare eventuali lacune e/o revisioni del vigente Modello, anche alla luce delle intervenute riforme del D.lgs. 231/2001, ovvero delle modifiche interne di organizzazione della Società.

A tal fine e in via preliminare sono state svolte ulteriori interviste con le principali funzioni aziendali, con le quali sono stati analizzati i protocolli e le procedure delle attività di competenza indicate nella Parte Speciale del vigente Modello.

### **7.3 Aggiornamento del 2025**

Come da delibera del Consiglio di Amministrazione, il Modello è stato oggetto di revisione ed aggiornamento alla luce delle intervenute riforme del D.lgs. 231/2001 e del D.lgs. 24/2023 nonché delle modifiche dell'assetto organizzativo della Società.