

Bartoli S.p.a.

Via Volterrana 9

50124 FIRENZE

CODICE FISCALE / PARTITA IVA 00430590489

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Documenti adottati con delibera del C.d.A. del 27 aprile 2026

INDICE

PARTE GENERALE

CAPITOLO I

IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

1. La responsabilità in sede penale dell'ente
2. I criteri oggettivi e soggettivi di ascrivibilità della responsabilità dell'ente
3. Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001
4. Le vicende modificative dell'ente
5. L'adozione del modello organizzativo quale circostanza esimente della responsabilità amministrativa dell'ente
6. La "costruzione" del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

CAPITOLO II

LA SOCIETA' BARTOLI S.P.A.

1. Informazioni generali
2. *Governance* societaria e organigramma
3. Deleghe e Procure
4. Ragioni, finalità e scopo dell'adozione del Modello
5. La struttura del Modello di BARTOLI S.P.A.
6. I destinatari del Modello
7. Criteri di aggiornamento e modifica del Modello
8. Diffusione, informazione e formazione sul Modello
9. Codice Etico e Sistema Disciplinare e Sanzionatorio (*rinvio*)
10. L'organismo di vigilanza di BARTOLI S.P.A.
 - 10.1 Struttura dell'Organismo di Vigilanza: composizione, requisiti di nomina, durata in carica e cause di decadenza dall'incarico dei componenti.
 - 10.2 Requisiti dell'OdV

10.3 Funzioni e poteri dell'OdV

10.4 Flussi informativi

CAPITOLO III

INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITA' SENSIBILI DI BARTOLI S.P.A. E LORO RELAZIONE CON I REATI "PRESUPPOSTO" DI CUI AL D.LGS 231/2001

PARTE SPECIALE

I PROTOCOLLI DI PREVENZIONE

ALLEGATO A - REATI COMMESSI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (artt. 24 e 25 D. Lgs. n. 231/2001)

ALLEGATO B - REATI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI (art. 24 *bis* D.Lgs. n. 231/2001)

ALLEGATO C - REATI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA (art. 24 *ter* D.Lgs. n. 231/2001)

ALLEGATO D - REATI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO (art. 25 *bis*¹ D.Lgs. n. 231/2001)

ALLEGATO E - REATI SOCIETARI E REATI TRIBUTARI (art. 25 *ter* e art. 25 *quinqüesdecies* D.Lgs. n. 231/2001)

ALLEGATO F - RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO BENI O UTILITA' DI PROVENIENZA ILLECITA ED AUTORICICLAGGIO (art. 25 *octies* D.Lgs. n. 231/2001)

DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI (art. 25 *octies.1* D.Lgs. n. 231/2001)

ALLEGATO G - OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (art. 25 *septies* D.Lgs. n. 231/2001)

IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO E' IRREGOLARE (art. 25 *duodecies* D.Lgs. n. 231/2001)

INTERMEDIAZIONE ILLECITA E SFRUTTAMENTO DEL LAVORO (art. 25 *quinqües* D.Lgs. n. 231/2001)

ALLEGATO H - REATI AMBIENTALI (art. 25 *undecies* D.Lgs. n. 231/2001)

* * *

DEFINIZIONI

Modello (o MOG): i documenti interni strutturati e conformi ai requisiti del D. Lgs. 231/2001, comprovanti l'Organizzazione della Società BARTOLI S.p.a.

Soggetti apicali: persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società.

Soggetti sottoposti all'altrui direzione: persone fisiche sottoposte al controllo da parte dei soggetti apicali.

Destinatari: soggetti a cui si applicano il Codice Etico e il Modello. Più precisamente, i soggetti con funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione, i dipendenti (per tali intendendosi tutti coloro che sono legati all'azienda da un rapporto di lavoro subordinato), i collaboratori sottoposti alla direzione o vigilanza di BARTOLI S.p.a.

Organi Sociali e di controllo: Assemblea dei Soci, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale.

Codice Etico: documento ufficiale della Società che contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'azienda nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, etc.).

Area / Attività sensibile o a rischio: aree / attività aziendali concretamente esposte al rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal D. Lgs. 231/2001.

Processo aziendale: processo da sottoporre a controllo e presidiare in quanto al suo interno si svolgono attività che possono essere strumento per la commissione del reato.

Reati: fattispecie alla cui integrazione è ricollegata una sanzione penale e che, se contenuti nel catalogo previsto dal D. Lgs. 231/2001, possono comportare un illecito amministrativo a carico dell'ente.

Organismo di Vigilanza (c.d. OdV): organismo avente i requisiti di cui all'art. 6, comma 1, lettera b) del D. Lgs. 231/2001, dotato di autonomi poteri di vigilanza e controllo cui è affidata la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare che sia effettuato l'aggiornamento.

* * *

RIFERIMENTI

1. Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Responsabilità amministrativa degli Enti" e successive modifiche e integrazioni.

2. “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01” approvate da Confindustria il 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate giugno 2021.
3. Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (“T.U.F.”) – “Testo Unico della Finanza” (“T.U.F.”) e successive modifiche e integrazioni.
4. Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 “Testo unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro” e successive modifiche e integrazioni.
5. Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 “Codice della Privacy” e successive modifiche o integrazioni.
6. Decreto Legislativo 6 settembre 2011, n. 159, come modificato dalla Legge 17 ottobre 2017, n. 161 recante “Modifiche al codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, al codice penale e alle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale e altre disposizioni. Delega al Governo per la tutela del lavoro nelle aziende sequestrate e confiscate” (“Codice antimafia”).
7. Legge 30 novembre 2017 n. 179, “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”.
8. Legge 9 gennaio 2019 n. 3 “Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici.”, con l’introduzione tra i reati del catalogo del reato di cui all’art. 346 bis c.p. *traffico di influenze illecite*.
9. Decreto Legislativo 8 novembre 2021 n. 184 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/713 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 aprile 2019, relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti e che sostituisce la decisione quadro 2001/413/GAI del Consiglio”, che ha inserito modifiche ai reati di riciclaggio.
10. Decreto Legislativo 8 novembre 2021 n. 195 “Attuazione della direttiva (UE) 2018/1673 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2018, sulla lotta al riciclaggio mediante diritto penale”, che introduce le ipotesi di frodi nei pagamenti diversi dai contanti.
11. Legge 23 dicembre 2021 n. 238 “Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea – Legge europea 2019-2020”, che ha apportato modifiche in materia di delitti informatici e trattamento illecito di dati.
12. D.Lgs 2 marzo 2023 n. 19 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/2121 del Parlamento

europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, che modifica la direttiva (UE) 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere”.

13. D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 “Attuazione della Direttiva (UE) 1937/2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”.
14. Legge 9 ottobre 2023 n. 137 “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 10 agosto 2023, n. 105, recante disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonché in materia di personale della magistratura e della pubblica amministrazione”.
15. Legge 28 giugno 2024 n. 90 “Disposizioni in materia di rafforzamento della cybersicurezza nazionale e di reati informatici”.

Fonti interne:

16. Codice Etico e Sistema Sanzionatorio della Società Bartoli Spa.

PARTE GENERALE

CAPITOLO I

IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

1. La responsabilità in sede penale dell'ente

Il Decreto Legislativo n. 231, 8 giugno 2001, pubblicato in G.U. n. 140 del 19 giugno 2001, "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300*" ha introdotto la responsabilità amministrativa da reato degli enti (persone giuridiche e associazioni).

Con questo intervento legislativo, l'ordinamento interno si è adeguato alle numerose Convenzioni Internazionali in materia; in particolare, il D.Lgs. n. 231/2001 – in attuazione dell'art. 11 Legge Delega n. 300/2000 – ha provveduto a ratificare e a dare esecuzione alle convenzioni internazionali:

- 1) Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee del 26.7.1995;
- 2) Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione, nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità Europee o degli Stati membri dell'Unione Europea, del 26.5.1997;
- 3) Convenzione O.C.S.E. sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali del 17.12.1997.

Fino all'introduzione del D.Lgs. n. 231/2001, la responsabilità penale non investiva in nessun modo le organizzazioni, in virtù dell'art. 27, comma 1 Cost. che fissa il principio per cui "*La responsabilità penale è personale*": in ipotesi di reato, gli enti rimanevano indenni da conseguenze sanzionatorie.

Il D.Lgs. n. 231/2001 ha introdotto una assoluta novità nell'ordinamento italiano, superando il principio "*societas delinquere non potest*": ha posto a carico degli enti una responsabilità che viene denominata "amministrativa", ma che ha significative analogie con la responsabilità penale, in ragione della necessaria derivazione dell'imputazione dell'ente da un fatto reato, della natura delle sanzioni irrogabili, del richiamo ad istituti penalistici sostanziali e processuali, della sottoposizione all'accertamento e al giudizio del giudice penale.

E' pacifico che il decreto in parola ha introdotto un illecito risarcibile ex art. 2043 c.c. che consegue da una responsabilità da fatto proprio e non da fatto altrui, responsabilità più volte definita nel corpo nel decreto come "dipendente da reato", ma il cui accertamento è autonomo ai sensi dell'art. 8 D.Lgs. 231/2001 da quello del reato presupposto.

La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha materialmente realizzato il reato: essa non è solidale a quella dell'agente, ma autonoma e sussiste anche quando la persona fisica, autore del reato, non sia stata identificata, non sia imputabile o nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

Si realizza così, e in relazione al novero dei reati selezionati dal D.Lgs. n. 231/2001, un notevole ampliamento delle figure responsabili, essendosi affiancata alla tradizionale punibilità delle persone fisiche, autori materiali dell'illecito, anche quella dell'ente che abbia tratto "*vantaggio*" dal reato, o nel cui "*interesse*" questo sia stato commesso (art. 5), anche per i reati ad esso riferibili commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto (art. 4).

2. I criteri soggettivi e oggettivi di ascrivibilità della responsabilità dell'ente

La responsabilità da reato dell'ente è disegnata dal D.Lgs. n. 231/2001 all'interno di due distinte cornici normative: la prima, relativa alla individuazione dei soggetti dei quali rilevano le condotte costituenti reato in riferimento alle funzioni da essi svolte all'interno della struttura dell'ente; la seconda, di carattere oggettivo, evidenzia come la responsabilità dell'ente sorga in dipendenza della realizzazione di reati, tassativamente previsti, da parte dei soggetti individuati, nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo.

L'ente è quindi responsabile per i reati commessi "*nel suo interesse*" o "*a suo vantaggio*" da:

- persone che rivestono posizioni "apicali" (rappresentanza, amministrazione, direzione dell'ente o di altra unità organizzativa o persone che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (art. 5);
- persone "sottoposte" alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopraindicati (art. 5), ovvero i dipendenti dell'ente.

Con riguardo al profilo di carattere oggettivo, in base al principio di tassatività di cui all'art. 2 D.Lgs. 231/2001, la responsabilità dell'ente sussiste solo rispetto alle fattispecie criminose per le quali essa è espressamente prevista. Il novero dei reati "presupposto" è quello individuato dalla Sezione III del Decreto (la c.d. parte speciale) e, segnatamente:

1. 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, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. 161/2017, dal D.Lgs. n. 75/2020 e dalla L. n. 137/2023]
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019]
3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]

4. Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019, dal D.Lgs. n. 75/2020, dalla L. 112/2024 e dalla L. 114/2024]
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016]
6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
7. Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015, dal D.Lgs. n.38/2017 e dal D.Lgs. n. 19/2023]
8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]
10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016]
11. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]
12. Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018]
13. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018]
14. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D.Lgs. n. 195/2021]
15. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-octies.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021 e modificato dalla L. n. 137/2023]
16. Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 comma 2, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021]

17. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009; modificato dalla L. n. 93/2023]
18. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]
19. Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018 e modificato dalla L. n. 137/2023]
20. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161 e dal D.L. n. 20/2023]
21. Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]
22. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]
23. Reati Tributari (Art. 25-quinquesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]
24. Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020 e modificato dal D.Lgs. 141/2024]
25. Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022 e modificato dalla L. n. 6/2024]
26. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies, D.Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]
27. Delitti contro gli animali (Art. 25-undevicies, D.Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 82/2025]
28. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]
29. Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]
30. Adeguamento della normativa nazionale al regolamento (UE) 2023/1114 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 maggio 2023, relativo ai mercati delle criptoattività e che modifica i regolamenti (UE) n. 1093/2010 e (UE) n. 1095/2010 e le direttive 2013/36/UE e (UE) 2019/1937 (D.Lgs. 129/2024)

Per la individuazione specifica delle singole fattispecie incriminatrici si rinvia alla Parte Speciale del presente Modello. Qui è sufficiente precisare che i reati considerati nel

Decreto rilevano sia nella forma consumata, che nella forma tentata, anche se è bene evidenziare che l'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione criminosa o la realizzazione dell'evento incriminato (art. 26, comma 2 D. Lgs. n. 231/2001).

3. Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001

Nei confronti dell'ente cui è riconosciuta una responsabilità in conseguenza della commissione dei reati presupposto, il D.Lgs. n. 231/2001 prevede le seguenti tipologie di sanzioni:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- pubblicazione della sentenza di condanna ad una sanzione interdittiva;
- confisca del prezzo o del profitto del reato.

In caso di reato, la sanzione pecuniaria (prevista da un minimo di 25.800 euro ad un massimo di 1.549.000 euro) si applica sempre. Le sanzioni pecuniarie hanno natura afflittiva (hanno l'obiettivo di punire l'ente nel cui ambito sia stato commesso il reato) e non risarcitoria (non hanno l'obiettivo di reintegrare danni subiti dai soggetti offesi). Delle sanzioni pecuniarie risponde soltanto l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune e vengono applicate per quote come disposto dall'art. 11 del Decreto (da un minimo di cento ad un massimo di mille, ciascuna per un valore che si attesta tra 258,00 euro e 1.549,00 euro). Nella commisurazione della sanzione pecuniaria, il giudice determina il numero delle quote in base alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'ente, alla sua attività, alle attività svolte per eliminare le conseguenze del reato, nonché per prevenire la commissione di ulteriori illeciti e determina l'importo della quota in base alla situazione economica e patrimoniale dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Le sanzioni interdittive sono:

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

Le sanzioni interdittive sono state previste in quanto capaci di incidere profondamente sull'organizzazione, sul funzionamento e sull'attività dell'ente. Va precisato che non si applicano a tutti i reati previsti dal decreto, ma solo ad alcuni: le disposizioni relative alla

parte speciale indicano i casi nei quali si applicano, la specifica sanzione e la durata. Nell'ipotesi in cui il reato preveda l'applicazione della sanzione interdittiva, essa viene effettivamente applicata – per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni – solo se ricorre almeno una delle seguenti ulteriori condizioni:

- se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e, in ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, se sussistono gravi carenze organizzative che abbiano determinato o agevolato il compimento del reato;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

In luogo della sanzione interdittiva, è possibile disporre il commissariamento dell'ente: ciò avviene quando ricorrono particolari esigenze di ordine pubblico suscettibili di essere pregiudicate dalla interruzione dell'attività aziendale.

In ipotesi di applicazione di una sanzione interdittiva, il giudice – qualora ritenga che sussistano ragioni di ordine pubblico – può disporre a spese dell'ente la pubblicazione della sentenza di condanna.

Nel caso di sentenza di condanna, viene sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo quanto può essere restituito al danneggiato. Se non è possibile confiscare il prezzo o il prodotto, la confisca può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

Il tenore affittivo di questo sistema sanzionatorio è ulteriormente accresciuto dalla possibilità, prevista per le sanzioni interdittive e per il c.d. commissariamento, di anticiparne l'applicazione, se pur solo provvisoriamente, quali misure cautelari, già nella fase delle indagini preliminari ai sensi degli artt. 45 e ss. D.Lgs. 231/2001.

E' inoltre prevista la possibilità nel corso delle indagini di applicare il sequestro preventivo (art. 53 D.Lgs. 231/2001) e conservativo (art. 54) nei confronti dell'ente.

4. Le vicende modificative dell'ente

Il Decreto disciplina le ipotesi di modificazione dell'ente, prevedendo che, in caso di trasformazione, resti ferma la responsabilità dell'ente trasformato per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto (art. 28).

In caso di fusione, anche per incorporazione, l'ente che ne risulta risponde dei reati dei quali si siano resi responsabili gli enti partecipanti alla fusione, ed allo stesso saranno applicate le sanzioni pecuniarie e interdittive per gli illeciti amministrativi dipendenti da tali reati (art. 29).

In caso di scissione parziale, l'ente scisso rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, e la responsabilità solidale delle società beneficiarie si aggiunge a quella della società scissa (art. 30).

In caso di scissione totale, le società o enti beneficiari della scissione rispondono (in solido tra loro) della sanzione pecuniaria per gli illeciti amministrativi commessi, anteriormente alla scissione, dall'ente scisso.

In caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria (salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente, e nei limiti del valore dell'azienda ceduta). Il cessionario è tenuto a pagare le sanzioni pecuniarie a condizione che il debito risulti dai libri contabili obbligatori e che il cessionario sia, comunque, a conoscenza degli illeciti amministrativi antecedentemente commessi. Lo stesso vale nelle ipotesi di conferimento d'azienda. Non si applicano, in ogni caso, al cessionario le sanzioni interdittive (art. 33).

5. L'adozione del modello organizzativo quale circostanza esimente della responsabilità amministrativa dell'ente

Il meccanismo determinante per l'imputazione o meno del reato all'ente è giuridicamente congegnato attorno all'accertamento della esistenza o meno di una carenza organizzativo-aziendale parametrato ad un modello di diligenza esigibile dallo stesso ente.

Il modello di diligenza esigibile dall'ente collettivo è il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, il cui contenuto è descritto nell'art. 6, commi 1, 2, 3, 4 e 4 *bis* D.Lgs. n. 231/2001.

Il Modello può essere definito come un sistema di "regole cautelari" elaborate dallo stesso ente e contraddistinte dalla efficacia nella eliminazione del rischio di commissione del reato, dalla specificità in relazione alle aree di rischio nelle quali può venire a trovarsi l'ente in considerazione della propria attività e dalla attualità in considerazione di un suo costante aggiornamento.

L'adozione del Modello, seppure allo stato non ancora obbligatoria, è circostanza esimente nel caso in cui l'ente si sia dotato di un idoneo ed efficacemente implementato sistema di conformità prima della commissione del reato; e, comunque, comporta una riduzione della pena pecuniaria, da un terzo alla metà, nel caso in cui l'ente si sia dotato di un idoneo ed efficacemente implementato sistema di conformità dopo la commissione del reato, ma prima della dichiarazione di apertura del dibattimento nel processo penale.

Deve aggiungersi che se il reato presupposto è stato commesso materialmente da un soggetto in posizione apicale (soggetto che svolge, anche di fatto, attività e funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, o di una sua unità organizzativa autonoma sotto il profilo finanziario e funzionale), la responsabilità dell'ente è esclusa se l'ente stesso prova:

- di avere adottato ed efficacemente attuato un proprio Modello prima della commissione del reato;

- di avere affidato il compito di vigilare sul funzionamento del modello ad un Organismo di Vigilanza interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- che non ci sono state omissioni o negligenze nell'operato di tale Organismo di Vigilanza;
- che la persona fisica che ha materialmente commesso il reato ha agito eludendo fraudolentemente il Modello.

Se il reato presupposto, invece, è stato commesso materialmente da un soggetto in posizione subordinata (soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale), la responsabilità dell'ente è esclusa se la Pubblica Accusa non riesce a provare che prima della commissione del reato l'ente non aveva adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In sintesi:

- nel caso in cui l'autore materiale del reato presupposto sia da individuarsi in un soggetto in posizione subordinata, la preventiva ed efficace attuazione del Modello è condizione necessaria e sufficiente per escludere la punibilità dell'ente;
- nel caso in cui l'autore materiale del reato presupposto sia da individuarsi in un soggetto in posizione apicale, la legge prevede una inversione dell'onere della prova (non è la Pubblica Accusa a dover provare la colpevolezza dell'ente, colpevolezza quasi "presunta", ma è l'ente a dover provare la propria innocenza). La *ratio* del Legislatore sta, all'evidenza, nel ritenere che i soggetti apicali – essendo le persone fisiche attraverso le quali, in virtù del rapporto di "immedesimazione organica" con l'ente stesso, si estrinseca la *voluntas societatis* – abbiano agito nell'interesse dell'ente, in ordine al quale è quindi ragionevole ritenere sussistente, in via presuntiva, la responsabilità.

6. La costruzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

La predisposizione, l'adozione e l'applicazione concreta del "Modello Organizzativo" rappresenta se non un vero e proprio obbligo giuridico, quanto meno un atto di responsabilità. E' altrettanto evidente, tuttavia, che la disciplina dettata dal D.Lgs. n. 231/2001 chiama in causa tutti i dipendenti e gli operatori degli enti. Nei loro confronti, anzi, il rispetto delle procedure e dei principi indicati dal modello rappresenta un obbligo imprescindibile, il cui pieno e leale assolvimento gli stessi sono tenuti a garantire per almeno due ragioni: la prima è che il rispetto dei principi ispiratori del modello è parte integrante di un'immagine che chiunque agisce in nome e per conto dell'ente è tenuto a garantire; la seconda è che, in quanto aventi ad oggetto, più o meno direttamente, il patrimonio o l'immagine dell'ente, le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 possono produrre danni economici che si riverberano sulla capacità dello stesso di creare ricchezza ed opportunità di lavoro, ed è dunque interesse di ogni dipendente od operatore evitarne l'applicazione.

Il Legislatore ha individuato i criteri essenziali che i modelli di organizzazione e gestione per la prevenzione dei reati disciplinati dal Decreto devono possedere per essere valutati idonei a determinare l'esclusione della responsabilità dell'ente ed ha imposto all'organo dirigente, ai fini indicati nell'art. 6 del Decreto, l'adozione e l'efficace attuazione di tali documenti.

Ne discende che ad oggi può considerarsi efficace, anche alla luce delle pronunce giurisprudenziali, un Modello Organizzativo, che risponda alle seguenti esigenze:

- individuare le attività / processi c.d. "sensibili" nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere protocolli di corretto svolgimento della attività / processo diretti a prevenire o quantomeno ridurre il rischio di commissione del reato nella misura in cui vengano comunicati, con idonee attività di formazione, a tutto il personale dell'ente e ai soggetti con i quali questo entra in relazione e nella misura in cui vengano aggiornati ed eventualmente modificati quando emergono significative violazioni delle loro prescrizioni, ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'azienda;
- procedere alla stesura di un Codice Etico (o Codice di comportamento), che è un documento ufficiale dell'ente a carattere programmatico - precettivo, contenente diritti, doveri e responsabilità sia dei dipendenti, sia di tutti coloro che interagiscono in qualsiasi modo con l'azienda (fornitori, *partners*, clienti, consulenti, ecc.);
- introdurre un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del contenuto del Codice Etico e del MOG;
- nominare un Organismo di Vigilanza (il c.d. OdV) – con requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, imparzialità e continuità di azione – con il compito di sovrintendere al corretto funzionamento del Modello, di controllare che lo stesso sia osservato e rispettato nei suoi contenuti, nonché di vigilare sull'aggiornamento del Modello.

CAPITOLO II

LA SOCIETA' BARTOLI S.P.A.

1. Informazioni generali e organigramma aziendale

La Società BARTOLI S.pa. è stata costituita nella forma giuridica di società per azioni con atto costitutivo del 3 dicembre 1969; è iscritta dal 19 febbraio 1970 nel Registro delle Imprese della Camera di Commercio Industria Artigianato Agricoltura di Firenze con codice fiscale e numero d'iscrizione 00430590489.

Il capitale sociale deliberato, sottoscritto e integralmente versato, è di Euro 200.000,00, suddiviso in 200.000 azioni di valore nominale di Euro 1,00 ciascuna; la società non emette i relativi titoli. La qualità di socio è provata dall'iscrizione nel libro soci e i vincoli reali sulle azioni si costituiscono mediante annotazione nel libro stesso.

Ha sede legale e operativa in Firenze, Via Volterrana, 9.

BARTOLI S.p.a. svolge attività di vendita e noleggio di semirimorchi e rimorchi nuovi e usati.

L'oggetto sociale specificamente previsto nello Statuto è il seguente:

"Il commercio di autoveicoli ed accessori; commercio di motocicli, motoveicoli e dei relativi accessori; allestimento di carrozzerie; revisioni periodiche autorizzate dalla motorizzazione civile su semirimorchi, autovetture, veicoli commerciali e industriali per il trasporto di merci e di persone e veicoli in genere, potrà altresì esercitare la manutenzione e riparazione di autoveicoli, rimorchi e semirimorchi. Ha inoltre per oggetto la locazione e/o il noleggio di autoveicoli, rimorchi e semirimorchi. Potrà altresì svolgere l'attività di agenzia con o senza rappresentanza, con o senza deposito, dei beni sopradetti, affini o complementari o di servizi comunque connessi agli stessi. Potrà svolgere il servizio di autotrasporto di merci e cose in genere per conto di terzi. La società potrà svolgere l'attività di compravendita, locazione, sub-locazione, e gestione di beni immobili propri e di terzi. Potrà altresì compiere tutte le operazioni mobiliari, immobiliari e finanziarie aventi pertinenza con l'oggetto sociale e potrà assumere partecipazioni ed interessenze in altre società ed imprese aventi oggetto analogo o affine o connesso a quello proprio ed altresì assumere partecipazioni in società produttrici di autoveicoli, rimorchi e semirimorchi nonché di beni affini e complementari".

AUTORIZZAZIONI

La Società è iscritta all'Albo dei Trasportatori di cose per conto di terzi di Firenze al n. FI4609449Z pos. mecc. D5IJV/W.

E' autorizzata all'esercizio della professione di trasportatore di merci su strada per conto di terzi con iscrizione del 2 aprile 2013 al Registro Elettronico Nazionale (R.E.N.), al n. M0021098.

Si riporta, di seguito, la composizione dell'**organigramma** aziendale:

	PRESIDENTE CDA Amministrazione e Banche	
	CONSIGLIERE DELEGATO Direttore Commerciale	
RESPONSABILE PIAZZALE 1 dipendente	AMMINISTRAZIONE FATTURAZIONE 5 dipendenti	COMMERCIALE VENDITA 7 dipendenti
OPERAIO AUTISTA RLS 1 dipendente		COMMERCIALE NOLEGGIO 2 dipendenti
OPERAI OFFICINA 8 dipendenti		

2. Governance societaria

Formano la *governance* societaria di BARTOLI Spa i seguenti organi:

- **Assemblea dei Soci:** nomina i componenti del Consiglio di Amministrazione, ne stabilisce il compenso; nomina i Sindaci e il Presidente del Collegio Sindacale e ne stabilisce il compenso; nomina il soggetto al quale è demandata la revisione dei conti e ne stabilisce il compenso. Esercita i poteri, in via ordinaria e straordinaria, come da legge e da Statuto.

- **Consiglio di Amministrazione:** è l'organo di indirizzo politico e strategico della Società, investito dei più ampi poteri di amministrazione ordinaria e straordinaria dell'ente, ad esclusione degli atti riservati dalla legge e dallo statuto all'Assemblea dei Soci. Nomina il Presidente, se non nominato dall'Assemblea. Il Presidente rappresenta la Società verso i terzi e in giudizio, allo stesso spettano i poteri per l'ordinaria e straordinaria amministrazione escluso quello di rilasciare fidejussioni e garanzie a terzi; gestisce le relazioni con le organizzazioni pubbliche e private sul territorio di riferimento dell'ente, le strategie di sistema e la comunicazione interna ed esterna alla Società. Il Consiglio di Amministrazione può delegare, nei limiti consentiti dalla legge, le proprie attribuzioni, determinando i limiti della delega, al Presidente o a uno o più degli altri consiglieri e può investire di particolari cariche o funzioni uno o più dei suoi membri.
- **Collegio Sindacale:** formato dal Presidente e due sindaci (dunque tre sindaci effettivi) e due sindaci supplenti. Vigila sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo della Società, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione dell'ente.

3. Deleghe e Procure

L'articolazione della struttura organizzativo - funzionale di BARTOLI Spa impone alla Società di concretizzare, anche attraverso un sistema di deleghe e / o procure adeguatamente formalizzato, il principio della separazione dei compiti, dei ruoli e delle responsabilità tanto a livello operativo quanto a livello di controllo, definendo in essi e tra essi le linee di riporto gerarchico, e ciò al fine di garantire condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione di tutte le attività aziendali e nell'esercizio di tutte le funzioni aziendali. In particolare, oltre che con il principio della segregazione dei ruoli e delle responsabilità (quale principio procedurale cardine insito in tutti i protocolli di prevenzione contenuti nel presente MOG), l'attribuzione delle deleghe deve essere coerente anche con i regolamenti e le disposizioni aziendali applicati all'interno della Società, nonché – e comunque – prevedere limitazioni delle deleghe e dei poteri di spesa conferiti.

Per “delega” si intende lo strumento organizzativo aziendale che serve ad attribuire ad un soggetto, diverso dal destinatario istituzionale della norma penale, gli obblighi e le responsabilità dalla norma individuate come spettanti originariamente al delegante.

La delega non esclude l'obbligo di vigilanza – e la conseguente responsabilità – del delegante in ordine al corretto espletamento, da parte del delegato, delle funzioni/compiti / adempimenti / responsabilità trasferiti.

L'assemblea dei soci di BARTOLI Spa, con verbale 26 aprile 2023, ha deliberato la nomina del Consigliere Delegato attribuendogli i seguenti poteri di ordinaria amministrazione con firma disgiunta: potere all'acquisto, alla vendita ed alla permuta di automezzi, firmare gli atti relativi, riceverne il prezzo rilasciando quietanza, consentire alle relative trascrizioni e volture, presso il Pubblico Registro Automobilistico, esonerando lo stesso Ufficio e i loro funzionari da ogni qualsivoglia responsabilità in proposito, con

promessa di avere per rato e valido il loro operato, senza che si possa eccepire difetto o insufficienza di mandato.

Per “procura”, invece, si intende l'atto giuridico, rivolto ai terzi, con il quale un soggetto (detto “rappresentato”) conferisce il potere di compiere atti giuridici in suo nome e nel suo interesse ad un altro soggetto (detto “rappresentante”); gli effetti di tali atti giuridici saranno direttamente imputati al “rappresentato” stesso.

4. Ragioni, finalità e scopo dell'adozione del Modello

L'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – conforme ai requisiti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 – da parte di BARTOLI Spa è un atto di responsabilità sociale motivato da un lato, dalla opportunità per l'ente di investire in legalità per presentarsi sul mercato in modo competitivo. Dunque, un atto di responsabilità sociale dal quale non possono che scaturire benefici per tutti i soggetti – interni ed esterni alla società – i cui interessi sono legati al buon andamento dell'impresa.

Le finalità che la società si propone di raggiungere con l'adozione del Modello sono le seguenti:

- assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione dell'attività sociale e nel perseguimento dei propri scopi, a tutela della propria posizione e della immagine in seno alla società;
- sensibilizzare tutti i destinatari del Modello sulla importanza di tenere comportamenti corretti e lineari rispetto ad un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo, determinando in loro la consapevolezza – in ipotesi di violazione delle prescrizioni del Modello – non solo di poter incorrere personalmente in sanzioni sia penali ed amministrative, sia disciplinari e/o contrattuali, ma anche di far incorrere direttamente la società in sanzioni penali ed amministrative;
- affermare che BARTOLI Spa non tollera comportamenti illeciti, o comunque contrari ai principi etici cui intende attenersi;
- censurare efficacemente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello, attraverso la fattiva irrogazione di sanzioni disciplinari e / o contrattuali.

BARTOLI Spa, pertanto, intende adottare e attuare efficacemente un Modello Organizzativo capace di assicurare le giuste condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione di tutte le sue attività e con riferimento a tutti i settori nei quali la società opera, al fine di migliorare la propria *corporate governance*, limitando il rischio di incolpazione dell'ente.

5. La struttura del Modello di BARTOLI Spa

Il Sistema 231 di BARTOLI Spa, dunque, predisposto in conformità alle previsioni di cui al D.Lgs. 231/2001, nonché alle indicazioni contenute nelle Linee Guida dettate da Confindustria, è composto da:

Parte Generale, che contiene l'inquadramento normativo, le regole e i principi generali del Modello, i compiti e i poteri dell'Organismo di Vigilanza;

Parte Speciale, in cui, all'interno di specifici protocolli di prevenzione singolarmente approvati ed allegati alla Parte Generale, sono analizzate le fattispecie di reato, sono definite le attività c.d. "sensibili" e le procedure organizzative che, nel dettaglio, devono guidare la dinamica dei processi e dei sistemi di controllo interni alla società;

Codice Etico, in cui sono contenuti i principi di comportamento cui l'attività della società ed il Modello stesso sono improntati;

Sistema Sanzionatorio e Disciplinare, che prevede le sanzioni da irrogare e le relative procedure applicative nel caso di violazione del MOG o del Codice Etico.

6. I destinatari del Modello

Sono destinatari del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da BARTOLI Spa e, come tali, nell'ambito dei propri ruoli e delle specifiche competenze, tenuti alla sua conoscenza ed osservanza, i seguenti soggetti:

- il Presidente e i componenti del Consiglio di Amministrazione e comunque tutti coloro che svolgono – anche di fatto – funzioni di rappresentanza, gestione, amministrazione, direzione e controllo della Società;
- il Collegio Sindacale nell'espletamento delle proprie funzioni;
- tutti i dirigenti, dipendenti e collaboratori ad essi assimilabili, nel dare concretezza alle attività di direzione della società e nella gestione di tutte le attività interne ed esterne all'ente;
- tutti coloro, persone fisiche o giuridiche, che opereranno nell'interesse o a vantaggio della società – pur non facendone parte – sulla base di contratti di agenzia, d'opera, di collaborazione o di *partnership* commerciale e, comunque, tutti i soggetti verso i quali eroghi o da parte dei quali riceva una qualunque prestazione contrattualmente regolata. Le prescrizioni contenute nel Modello si applicano ai predetti soggetti nei limiti del rapporto lavorativo in essere con la società e per effetto di apposite clausole contrattuali.

7. Criteri di aggiornamento e modifica del Modello

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) D.Lgs. n. 231/2001, all'Organismo di Vigilanza, strutturalmente e funzionalmente descritto nel capitolo a ciò dedicato, è affidato il compito di curare l'aggiornamento del Modello adottato dall'ente. A

tale fine, l'Organismo di Vigilanza anche avvalendosi del supporto delle funzioni aziendali della Società, nonché – e in particolare – dei flussi informativi assicurati, a tali scopi, con continuità in favore dello stesso Organismo di Vigilanza, identifica e segnala al Consiglio di Amministrazione l'esigenza e/o l'opportunità di procedere all'aggiornamento del MOG, fornendo altresì indicazioni in merito alle modalità secondo le quali procedere alla realizzazione dei relativi interventi.

Il Consiglio di Amministrazione valuta l'opportunità di procedere all'aggiornamento in relazione a modifiche e / o integrazioni che si dovessero rendere necessarie nel corso del tempo in conseguenza di:

- modifiche normative;
- emanazione o modifica di linee guida da parte di associazioni di categoria di riferimento;
- modificazioni dell'assetto interno della società o delle modalità di svolgimento delle attività;
- commissione di reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte dei destinatari del Modello, o più in generale, di significative violazioni dello stesso;
- riscontro di carenze nelle previsioni del Modello a seguito dell'attività di verifica periodica e continuativa dell'OdV sull'efficacia del medesimo.

La delibera di approvazione dell'aggiornamento viene comunicata all'Organismo di Vigilanza, il quale – a sua volta – vigila sulla corretta attuazione e diffusione degli aggiornamenti e delle modifiche decise.

Il MOG, in ogni caso, è sottoposto a procedimento di revisione integrale periodica con cadenza triennale, da disporsi con delibera del Consiglio di Amministrazione della Società.

8. Diffusione, informazione e formazione sul Modello

Al fine di dare efficacia ed attuazione al proprio Modello, BARTOLI Spa si impegna ad assicurare una adeguata divulgazione dei contenuti dello stesso.

In particolare, intenzione della società è estendere la comunicazione del Modello, in tutte le sue diverse componenti, non solo nei confronti del personale dell'ente, ma anche nei confronti di tutti quei soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, opereranno – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della società in forza delle diverse tipologie di rapporti contrattuali.

L'attività di diffusione, informazione e pubblicità del MOG è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza, cui infatti sono assegnati – tra gli altri – i compiti di promuovere e definire le iniziative per la divulgazione, conoscenza e comprensione del MOG, nonché – e più in generale – di promuovere ed elaborare interventi di comunicazione sui contenuti del

D.Lgs. n. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività della Società e sulle norme comportamentali dalla stessa adottate.

La diffusione del MOG è obbligatoria e improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità e, pertanto, deve essere rilevata attestazione di conoscenza tramite verifica dello stato di presa visione del medesimo.

- 1) Il personale della Società viene edotto del contenuto del D.Lgs. n. 231/2001 e del MOG (e delle relative modifiche e/o integrazioni) tramite apposite circolari interne, nonché mediante la pubblicazione degli stessi documenti sul sito aziendale, nonché mediante la distribuzione di opuscoli informativi. In ogni caso, deve essere garantita a tutto il personale dell'azienda la possibilità di accedere e consultare il D.Lgs. n. 231/2001 e il MOG (e le relative modifiche e / o integrazioni). Ai nuovi assunti viene consegnato un opuscolo informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza: tale set informativo deve contenere, oltre ai documenti di norma consegnati al neoassunto, il testo del MOG. Anche i neoassunti sono tenuti a rilasciare alla Società una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione del set informativo e l'integrale conoscenza del documento allegato, nonché l'impegno ad osservare le prescrizioni previste nel MOG. In particolare, tutto il personale dell'ente è tenuto ad acquisire consapevolezza del MOG in tutte le sue diverse componenti, a conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività, a contribuire attivamente – in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità – all'efficace attuazione del MOG, segnalando eventuali carenze e violazioni dello stesso.
- 2) Tutti i soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza delle diverse tipologie di rapporti contrattuali sono edotti del contenuto aggiornato del MOG attraverso invio telematico o, su richiesta, consegna cartacea del documento MOG. In ogni caso, in ogni contratto stipulato tra l'ente e uno o più soggetti esterni (che in forza di tale contratto prestano la propria attività lavorativa nell'interesse o a vantaggio dell'ente) sono inserite specifiche “**clausole 231**” che impegna la controparte esterna a conoscere e rispettare il MOG adottato dalla Società.

Al fine di garantire l'effettiva conoscenza del proprio MOG (in tutte le sue diverse componenti), nonché di sensibilizzare tutto il personale sul rispetto della normativa approntata dal D.Lgs. n. 231/2001, la Società si impegna a prevedere e attuare specifiche attività formative al fine di agevolare una migliore comprensione del MOG.

La formazione sul MOG è obbligatoria ed è supervisionata ed integrata dall'Organismo di Vigilanza.

Gli interventi formativi prevedono:

- 1) lezioni (mediante sessioni frontali e / o in modalità da remoto) sulla Parte Generale del MOG, comune per tutti i destinatari, avente ad oggetto il quadro normativo di

riferimento (D.Lgs. n. 231/2001 e reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti collettivi), nonché principi ispiratori, obiettivi e funzionamento del MOG;

- 2) lezioni (mediante sessioni frontali e/o in modalità da remoto) sulla Parte Speciale avente a oggetto i processi e le attività individuati come sensibili ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, con illustrazione dei relativi protocolli di prevenzione;
- 3) eventuali verifiche di apprendimento mediante somministrazione di apposite prove di conoscenza.
- 4) L'Organismo di Vigilanza accerta la completa attuazione del piano formativo aziendale, raccoglie e conserva in appositi archivi le evidenze / attestazioni relative alla effettiva partecipazione ai predetti interventi formativi, nonché i risultati delle verifiche di apprendimento della formazione, riservandosi anche di effettuare controlli periodici sul livello di conoscenza del D.Lgs. n. 231/2001 e del MOG da parte dei destinatari del piano formativo.

9. Codice Etico e Sistema Disciplinare e Sanzionatorio (*rinvio*)

BARTOLI Spa provvede a predisporre regole di condotta, raccolte all'interno di un Codice Etico e presidiate da un Sistema Disciplinare e Sanzionatorio in ipotesi di loro violazione e di violazione delle prescrizioni del proprio Modello.

Il Codice Etico, completato dal Sistema Disciplinare e Sanzionatorio, costituisce parte integrante ed essenziale del presente Modello e della normativa aziendale.

In relazione al contenuto del Codice Etico e del Sistema Disciplinare e Sanzionatorio si rinvia al predetto documento.

In questa sede, tuttavia, sono necessarie alcune precisazioni di metodo.

Il Codice Etico è un documento ufficiale dell'ente a carattere programmatico - precettivo, contenente diritti, doveri e responsabilità degli organi sociali, dei dipendenti e – in generale – di tutti coloro che interagiscono in qualsiasi modo con la società (collaboratori, agenti, consulenti, *partners*, fornitori, azionisti, ecc.). Tale codice permette di introdurre un sistema di valori etici utili alla tutela dell'ente e alla creazione di un consenso sulle strategie del medesimo e, in ogni caso, orienta i comportamenti aziendali, cercando di prevenire le occasioni di commissione di reati durante lo svolgimento, da parte di ciascun destinatario del Modello, della propria attività. Il Codice Etico, in altre parole, è da considerarsi uno strumento dell'ente indispensabile per l'affidabilità di quest'ultimo verso l'intero contesto civile ed economico nel quale opera.

BARTOLI Spa si impegna a divulgare il proprio Codice Etico verso tutti coloro con i quali intratterrà rapporti.

Le regole in esso definite sono vincolanti per i comportamenti posti in essere da tutti i destinatari del Modello e saranno suscettibili di modifiche e/o integrazioni in ragione della evoluzione delle norme di legge, oltre che delle mutate esigenze della società.

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

BARTOLI Spa, pertanto, introduce un Sistema Disciplinare e Sanzionatorio con lo scopo di prevedere un complesso di sanzioni da applicarsi in modo oggettivo ogni volta in cui si dovessero riscontrare violazioni delle disposizioni del Modello e del Codice Etico, e ciò a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dalla Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato o di illecito amministrativo rilevante ai fini della responsabilità.

10. L'organismo di vigilanza di BARTOLI S.P.A.

10.1 Struttura dell'Organismo di Vigilanza: composizione, requisiti di nomina, durata in carica e cause di decadenza dall'incarico dei componenti.

L'art. 6, comma 1, lett. b) D.Lgs. n. 231/2001, in relazione alla portata esimente del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, prevede che *“il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento [sia] stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo”* e richiede, nella successiva lett. d) che *“non vi [sia] stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui alla lett. b)”*.

Inoltre, ai fini di una efficace implementazione del MOG, l'art. 7, comma 4, lett. a) D.Lgs. n. 231/2001 pone come ulteriore presupposto per l'esenzione – e, dunque, quali attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza – *“una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività”*.

Da questi riferimenti normativi risulta evidente come l'OdV costituisca un pilastro fondamentale della normativa dettata dal D.Lgs. n. 231/2001.

In considerazione della articolazione del proprio assetto organizzativo-funzionale, della specificità dei compiti e delle conseguenti responsabilità che fanno capo all'OdV, nonché al fine di assicurare pienamente al detto Organismo i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione (meglio specificati nel successivo paragrafo), la Società ritiene opportuno individuare il proprio OdV in una struttura monocratica ed esterna alla quale affidare questo unico compito.

In ogni caso, tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'OdV e dei contenuti professionali specifici che le stesse implicano, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'OdV può avvalersi dell'ausilio sia di altre funzioni interne alla Società, sia di altri soggetti al medesimo esterni, il cui apporto di professionalità si renda – di volta in volta – necessario.

La nomina del componente dell'OdV è sempre effettuata con delibera del Consiglio di Amministrazione; l'OdV è nominato per la prima volta contestualmente alla delibera di approvazione e adozione del presente MOG, nella quale viene anche stanziata – in conformità alle procedure di budget adottate dall'ente – in favore dell'Organismo una dotazione finanziaria annuale che potrà essere incrementata tramite apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, previa specifica e motivata richiesta dell'OdV.

La nomina del componente dell'OdV contiene l'indicazione della durata dell'incarico conferito e del compenso annuo, al netto degli accessori di legge, che sarà percepito.

La nomina del componente dell'OdV deve essere, da questi, formalmente accettata con apposita dichiarazione che attesti:

- il possesso dei requisiti richiesti;
- l'assenza di conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società, tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'OdV;
- l'assenza di titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni di entità tale da permettere di esercitare il controllo o una influenza notevole sulla Società;
- l'assenza dell'esercizio di funzioni di amministrazione, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale componente dell'OdV, di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- l'assenza di un rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale componente dell'OdV;
- l'assenza di sentenze di condanna, anche non passate in giudicato, ovvero sentenze di applicazione della pena su richiesta (c.d. "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti collettivi, ovvero per reati ad essi assimilabili;
- l'assenza di provvedimenti di irrogazione di sanzioni amministrative pecuniarie per gli illeciti amministrativi, rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001, eventualmente commessi da enti nei quali – in precedenza – sia stato ricoperto il ruolo di membro dell'OdV e la cui realizzazione sia stata favorita anche dalla omessa o negligente vigilanza;
- l'assenza di sentenze di condanna, anche non passate in giudicato, ovvero di sentenze di applicazione della pena su richiesta (c.d. "patteggiamento") 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.

L'assenza delle sopra elencate condizioni negative impediscono la nomina a componente dell'OdV, ovvero – in ipotesi di loro sopravvenienza – determinano la decadenza automatica dall'incarico conferito.

Determinano, altresì, la decadenza dall'incarico di componente dell'OdV:

- dimissioni volontarie;

- interdizione o inabilitazione, ovvero grave infermità che renda idonei a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o infermità che determini un pregiudizio / impedimento al regolare svolgimento delle attività demandate all'OdV;
- grave inadempimento dei propri compiti.

L'OdV provvede a disciplinare le regole per il proprio funzionamento, formalizzandole in un apposito **Regolamento**, nonché le modalità di gestione dei flussi informativi, predisponendo apposita informativa.

Alla naturale scadenza del proprio incarico, il componente dell'OdV può essere rinominato. Diversamente, l'OdV scaduto continua a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino alla nomina del nuovo componente dell'Organismo medesimo.

10.2 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza.

L'OdV di BARTOLI Spa, ai fini dell'efficace svolgimento delle funzioni demandategli dal D.Lgs. n. 231/2001, è dotato dei seguenti requisiti:

1. **Autonomia e indipendenza**: i connotati di autonomia e indipendenza richiedono l'identificazione dell'Organismo di Vigilanza come unità di staff dell'ente, collocato in una posizione gerarchica più elevata possibile. L'OdV non può essere partecipe di decisioni e attività operative della Società con effetti economico-finanziari, che infatti ne pregiudicherebbero la obiettività di giudizio al momento delle verifiche. Il componente dell'OdV risponde ai requisiti di indipendenza previsti per il collegio sindacale (art. 2399 c.c.).
2. **Professionalità nell'espletamento dei propri compiti istituzionali**: il componente dell'OdV è dotato di conoscenze specifiche al fine di verificare il rispetto del MOG da parte di tutti i suoi destinatari. In particolare, si tratta di tecniche di analisi e valutazione dei rischi, della dinamica dei processi e delle attività sensibili, nonché – e soprattutto – della struttura e delle modalità di realizzazione dei reati presupposto.
3. **Continuità di azione**: al fine di garantire una efficace attuazione del MOG, sono necessarie verifiche periodiche presso l'Azienda da parte dell'OdV, la cui attività è individuata all'inizio di ogni anno nel c.d. "Piano delle Attività".

Il Consiglio di Amministrazione della Società vigila sul costante mantenimento dei requisiti sopra descritti.

10.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando il compito del Consiglio di Amministrazione di vigilare sulla adeguatezza del suo operato, poiché è all'organo dirigente che risale la responsabilità ultima del corretto funzionamento del MOG.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i più ampi poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un effettivo ed efficiente monitoraggio in ordine:

- alla efficacia e alla adeguatezza del MOG – e alla persistenza nel tempo di tali requisiti – in relazione alla struttura dell'ente e alla capacità dello stesso Modello di prevenire la commissione di reati;
- alla osservanza delle prescrizioni contenute nel MOG e nel Codice Etico da parte di tutti i destinatari di tali documenti;
- alla opportunità di curare, promuovere e sviluppare il costante aggiornamento del MOG.

In particolare, con riferimento alla verifica della efficacia e adeguatezza del MOG, l'OdV deve:

- interpretare la normativa rilevante;
- valutare l'adeguatezza delle procedure in essere finalizzate a prevenire il verificarsi di condotte illecite ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- promuovere la diffusione della conoscenza e della comprensione dei contenuti del MOG e del D.Lgs. n. 231/2001, nonché degli impatti di tale normativa sulla attività della Società e sulle norme comportamentali dal medesimo adottate;
- valutare l'idoneità del Sistema Disciplinare e Sanzionatorio.

Con riferimento alla verifica della osservanza delle prescrizioni contenute nel MOG e nel Codice Etico, l'OdV deve:

- effettuare periodicamente verifiche programmate sui processi sensibili, anche esaminando determinate operazioni o specifici atti ad essi riconducibili;
- senza necessità di alcun consenso preventivo, accedere liberamente presso qualsiasi struttura o unità organizzativa della Società, ovvero convocare qualsiasi esponente o dipendente al fine di richiedere e acquisire informazioni, documentazione e dati ritenuti necessari per lo svolgimento dei propri compiti;
- richiedere informazioni rilevanti a collaboratori, consulenti, agenti, *partners*, fornitori e comunque a tutti i soggetti che, pur esterni all'ente, operano in nome e per conto del medesimo;
- coordinarsi con le strutture aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per un migliore monitoraggio dei processi sensibili che possono esporre la Società al rischio di commissione di reati;
- ricevere segnalazioni da parte del personale della Società in merito ad eventuali anomalie nello svolgimento delle attività dell'ente e rilevare, dall'analisi di tali flussi informativi, gli eventuali scostamenti comportamentali tenuti in concreto da tutti i destinatari del MOG e del Codice Etico;
- ricevere e gestire segnalazioni attraverso l'apposita piattaforma di Whistleblowing;

- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del MOG e del Codice Etico, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse o tenute a disposizione dell'Organismo;
- segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le accertate violazioni del MOG e del Codice Etico che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società, e comunque curare con continuità i rapporti e i flussi informativi con il Consiglio di Amministrazione.

Con riferimento alla opportunità di curare, promuovere e sviluppare il costante aggiornamento del MOG, l'OdV deve:

- sulla base delle risultanze emerse da tutte le attività di verifica e controllo effettuate annualmente, esprimere una valutazione sulla adeguatezza complessiva del MOG al termine di ogni anno con Relazione scritta;
- proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche e/o integrazioni del MOG, in conseguenza di:
 - a) significativi cambiamenti dell'assetto organizzativo interno dell'ente e/o delle modalità di svolgimento delle attività di quest'ultimo;
 - b) variazioni normative;
 - c) significative violazioni delle prescrizioni del MOG e del Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza programma e pianifica – con cadenza annuale – le visite di controllo da effettuare in tutte le strutture e/o unità organizzativo-funzionali della Società. Al termine dell'anno, l'OdV redige una apposita relazione riepilogativa dei controlli effettuati, indicando gli esiti e gli eventuali spunti migliorativi da sottoporre al Consiglio di Amministrazione. La relazione è inviata senza ritardo al Consiglio di Amministrazione; copia della relazione, con la prova documentale del suo invio all'organo dirigente della Società, è conservata dall'OdV.

Nel caso in cui l'OdV dovesse avvalersi di consulenti esterni nell'esercizio delle proprie funzioni, questi devono sempre riferire all'Organismo medesimo i risultati del proprio operato.

10.4 Flussi informativi

- a) **Organi Sociali verso l'Organismo di vigilanza** (*rinvio Policy Flussi informativi verso l'OdV*): l'OdV con il documento "Policy Flussi Informativi verso l'OdV" ha definito un elenco di documenti che la funzione amministrativa dovrà trasmettere all'Organismo di Vigilanza, al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del MOG.
- b) **Organismo di Vigilanza verso gli Organi Sociali**

Per una piena aderenza ai dettami del D.Lgs. n. 231/2001, l'OdV riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione e, per conoscenza, al Collegio Sindacale (se

presente), in modo da garantire la propria massima autonomia e indipendenza nello svolgimento dei compiti e nell'esercizio dei poteri che gli sono conferiti.

In particolare, l'OdV predisporre e inviare al Consiglio di Amministrazione:

- i verbali delle verifiche periodiche;
- con cadenza annuale e senza ritardo – come già sopra richiamato – una relazione riepilogativa di tutte le attività di verifica e controllo effettuate nell'arco dell'anno di riferimento, con l'indicazione degli esiti e degli eventuali interventi correttivi e migliorativi da apportare al fine di garantire l'efficacia del MOG. Tale relazione deve essere accompagnata dall'eventuale rendicontazione delle spese sostenute a fronte dell'espletamento degli adempimenti compiuti;
- senza alcuna cadenza temporale – e, quindi, immediatamente ogni volta che ve ne sia urgenza, qualsiasi comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio, segnalazioni di significative violazioni dei contenuti del MOG e del Codice Etico, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti collettivi, significative modificazioni dell'assetto organizzativo-funzionale dell'ente, ecc...), che eventualmente impongano apposite riunioni tra lo stesso Organismo e l'organo dirigente dell'ente.

CAPITOLO III

INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITA' SENSIBILI DI BARTOLI S.P.A. E LORO RELAZIONE CON I REATI "PRESUPPOSTO" DI CUI AL D.LGS 231/2001

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie, suddivise in differenti fasi qui di seguito descritte, tutte finalizzate alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi in linea e ispirato, come già detto, oltre che alle norme contenute nel D.Lgs. 231/2001, anche ai contenuti e suggerimenti dettati dalle Linee Guida di riferimento.

Si è proceduto, in primis, ad una identificazione delle attività sensibili attraverso l'esame e lo studio della documentazione aziendale: organigramma societario, statuto sociale, visure camerali, procedure aziendali su tematiche sensibili in relazione ai reati previsti dal Decreto.

Una seconda fase ha riguardato le "interviste" ai soggetti chiave della struttura aziendale mirate all'approfondimento delle attività sensibili e del controllo sulle stesse.

BARTOLI Spa, come detto, si occupa principalmente di noleggio e vendita di rimorchi e semirimorchi, nonché della vendita dei medesimi.

Dall'analisi dei rischi aziendali condotta ai fini dell'adozione del Modello è emerso che le "attività sensibili", allo stato, sono connesse alle seguenti tipologie di reati:

- a) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.
- b) reati informatici e trattamento illecito di dati.
- c) delitti di criminalità organizzata.
- d) delitti contro l'industria e il commercio.
- e) reati societari e reati tributari.
- f) riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio; delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti.
- g) reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro; impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare; delitto di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro.
- h) reati ambientali.

Si rinvia alla Parte Speciale del presente Modello e ai singoli Protocolli di prevenzione allegati per la descrizione analitica delle singole attività "sensibili" relative a ciascuna categoria di violazioni.

