BONADIMAN SRL

MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

D.LGS. 231/2001

PARTE GENERALE

Versione 1 Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 23/2/23

Versione 2 (aggiornamento 9/1/24) approvata dal Consiglio di amministrazione del 25/3/24

Versione 3 Approvata dal Consiglio di amministrazione del 23/10/25

Sommario

BONADIMAN SRL *1*

MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO 1

D.LGS. 231/2001 1

PREMESSA **3**

1. BONADIMAN S.R.L. 3
2. Finalità, obiettivi e composizione del Modello 5
2.1. Finalità 5
2.2. Obiettivi 6
2.3. Composizione del Modello 6

PARTE GENERALE **8**

1. La Responsabilità Amministrativa degli Enti 8
1.1. I Presupposti applicativi 8
1.2. I fattori esimenti 9
1.3. Compliance 231 e l'interesse di Gruppo 9
1.4. Reati commessi all'estero 10
1.5. Le sanzioni 10
2. L'adozione del Modello (MOGC) 11
2.1. Destinatari del Modello 11
2.2. Formazione del personale e aggiornamento del Modello 11
2.3. L'adozione del Modello 12
2.4. Sintesi degli aggiornamenti normativi più recenti 12
2.5. Fattori ESG e sostenibilità 13
3. L'Organismo di Vigilanza (OdV) 14
3.1. Funzioni e poteri 14
3.2. Coordinamento organismi di controllo 16
3.3. Reporting dell'Organismo di Vigilanza 16
3.4. Reporting all'Organismo di Vigilanza 17
4. Il sistema disciplinare 19
4.1. Idoneità del sistema sanzionatorio 19
4.2. Illeciti disciplinari 19
4.3. Modalità di segnalazione (Whistleblowing) 20
4.4. Principi generali relativi alle sanzioni 21
4.5. Sanzioni applicabili ai lavoratori dipendenti 22
4.6. Sanzioni applicabili ai dirigenti 22
4.7. Misure applicabili ai soggetti apicali 22
4.8. Misure applicabili ai soggetti esterni 23
ALLEGATI: 24

PREMESSA

1. BONADIMAN S.R.L.

Bonadiman S.r.l. (di seguito "Bonadiman S.r.l." o "la Società") viene costituita nel 1983 con una chiara vocazione verso l'eccellenza nel settore degli accessori per l'abbigliamento.

Oggetto sociale: La Società ha per oggetto il commercio di cucirini, filati e tessuti per l'abbigliamento e l'arredo domestico, di componenti ed accessori per l'abbigliamento e pelletteria, nonché la commercializzazione e distribuzione di accessori per l'industria dell'abbigliamento.

Attività principale: La Società si occupa esclusivamente della **commercializzazione degli accessori per l'abbigliamento**, seguendo la realizzazione del campionario per la creazione degli accessori. Alla base di ogni prodotto, l'azienda cerca sempre di mantenere un approccio orientato all'affidabilità ed alla qualità, aspetto fondamentale maturato nel corso degli anni di esperienza nel settore.

Il punto di forza distintivo di Bonadiman S.r.l. sta proprio nel curare meticolosamente la fase di commercializzazione degli accessori per l'abbigliamento, garantendo un servizio personalizzato e di alta qualità. Il prodotto rappresenta un vero e proprio capo *custom made*, coniugando gli input commerciali e di marketing del cliente con l'expertise che nasce dal lavoro specialistico di Bonadiman S.r.l. nella ricerca di materiali e accessori di alta qualità.

Il processo di sviluppo comprende la progettazione e campionamento di mock-up e prototipi che, una volta condivisi con il cliente e validati, diventano prodotti di élite destinati a raggiungere i negozi di tutto il mondo, sempre in linea con le tendenze del momento e le esigenze specifiche del mercato di riferimento.

Il vantaggio competitivo distintivo di Bonadiman S.r.l. consiste nella capacità di interpretare in maniera "veloce" ed "efficace" le esigenze stilistiche del cliente, trasformando rapidamente le idee in realtà commerciali concrete. A tal riguardo, i clienti prediligono particolarmente la reattività e la capacità di progettazione della Società, che rappresentano

i veri punti di forza dell'Impresa e la distinguono nel mercato competitivo degli accessori moda.

Posizione nel Gruppo: Come parte integrante del Gruppo SCA, Bonadiman S.r.l. concorre attivamente agli obiettivi di gruppo perseguendo, negli ambiti commerciali di riferimento, le proprie specificità nella distribuzione di prodotti di alta gamma ai più importanti marchi della moda internazionale.

Le caratteristiche commerciali distintive di reattività, velocità e standard di altissima qualità nel servizio, richiedono al management e al personale una correlata crescente attenzione nella condivisione dei valori etici, comportamentali e di controllo significativi per il Gruppo. Ciascun attore del processo si impegna quindi a promuovere e a diffondere nei confronti di tutto il personale questi valori quali elementi essenziali di appartenenza e di coesione alle varie società e al Gruppo nel suo complesso.

Tutte le aziende del gruppo condividono nei fatti i valori comportamentali come modalità imprescindibile da attuare nel perseguire la missione del Gruppo e delle singole Società, avendo condiviso e adottato il Codice Etico della Capo gruppo che stabilisce principi e linee guida comportamentali uniformi.

Governance: La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, composto da tre componenti che garantiscono un'adeguata rappresentanza delle competenze necessarie per la gestione aziendale. La società ha nominato quale Revisore legale la Società Mazars Italia S.r.l., per tre esercizi sociali che si chiudono al 31 Dicembre, assicurando così un controllo professionale e indipendente sulla gestione contabile e amministrativa.

In allegato **A** viene riportato l'organigramma aziendale di Bonadiman Srl

In coerenza con le ambizioni di sviluppo e del conseguente necessario consolidamento organizzativo del Gruppo, anche Bonadiman S.r.l. ha avviato e sta perseguendo progetti condivisi di governance, di sostenibilità ambientale, di razionalizzazione produttiva e procedurale, di ottimizzazione delle risorse finanziarie e di comunicazione con crescente

attenzione al rispetto delle normative e in genere della legalità, con adozione anche del presente Modello e del Codice Etico di Gruppo.

2. Finalità, obiettivi e composizione del Modello

2.1. Finalità

L'adozione del Modello di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 rientra nel quadro evolutivo sopra accennato di implementazione del sistema dei controlli, proponendosi, in una logica di integrazione di tali sistemi, di tutelare la Società al fine di prevenire le tipologie di reato concretamente commissibili tra quelle previste dal citato decreto, quando commessi a vantaggio della Società da soggetti apicali o da soggetti subordinati sottoposti alla loro direzione o vigilanza.

Il Decreto individua, come **esimente** dalla responsabilità dell'ente, l'adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati contemplati dal decreto medesimo (MOGC). Qualora venga consumato un reato richiamato dal Decreto e la Società non possa dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato il modello di organizzazione, gestione e controllo, si espone al rischio concreto di essere destinataria di sanzioni di natura pecuniaria e interdittiva.

Un modello di organizzazione, gestione e controllo, adottato ai sensi del Decreto, deve essere realizzato e implementato al fine di prevenire, nei limiti della ragionevolezza in termini di costi/benefici, la commissione dei reati contemplati dal decreto stesso.

La Società, oltre alla imprescindibile funzione preventiva dei reati 231, intende avviare nel percorso di adozione del Modello anche un correlato processo finalizzato a favorire la migliore e omogenea integrazione dei sistemi di controllo avviati o in corso di avvio su altri temi specifici, quali quello degli ESG e della sostenibilità ambientale, per i quali sono in corso i relativi processi di certificazione (ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001).

2.2. Obiettivi

Il progetto per l'adozione del Modello è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione con gli obiettivi specifici di:

- perseguire le attività istituzionali secondo criteri rigorosi di legalità e di etica comportamentale, favorendo un adeguato sviluppo e rafforzamento dei controlli interni;
- favorire la consapevolezza in tutti i dipendenti e collaboratori dei rischi/reati di cui al Decreto 231, applicando regole e comportamenti previsti dal Modello e dal Codice Etico finalizzati alla prevenzione dei relativi reati al fine di evitare danni economici e reputazionali in capo alla Società, oltre che sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti;
- riconfermare che tali violazioni sono comunque contrarie - oltre che alle disposizioni di legge - anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale e, come tali, sono fortemente condannate anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio;
- intervenire prontamente al fine di prevenire od ostacolare la commissione dei reati e sanzionare i comportamenti contrari al Modello, attuando i controlli previsti nelle aree a rischio identificate attraverso specifica analisi;
- individuare e collegare i presidi di controllo esistenti o da sviluppare per la prevenzione dei reati 231 anche con gli obiettivi ESG adottati dalla Controllante e dalle altre Società partecipate secondo una logica di integrazione per una migliore efficienza, evitando possibili sovrapposizioni o ridondanze.

2.3. Composizione del Modello

Secondo la prassi consolidata e le migliori practice di settore, il Modello è composto da una Parte Generale, da una Parte Speciale indicante per le diverse aree sensibili i relativi specifici presidi di controllo con riguardo ai reati ritenuti concretamente commissibili e individuati fra quelli astrattamente previsti dal Decreto.

La **Parte Speciale** è realizzata tenendo conto di uno specifico *risk assessment* condotto per individuare le aree sensibili, quelle cioè intrinsecamente più esposte al rischio di commissione dei reati 231, e i relativi presidi di controllo attualmente in atto o da implementare.

Il **Codice Etico** di Gruppo, pur rappresentando un documento a sé stante per una sua più agevole diffusione e condivisione anche da parte dei terzi, costituisce parte integrante del presente Modello e ne condivide pienamente finalità e obiettivi.

Il "corpus" complessivo del Modello è quindi composto da:

Parte Generale: illustra i principi basilari della responsabilità amministrativa della Società secondo il D.Lgs. 231/2001 e definisce il ruolo e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza, nonché il sistema sanzionatorio previsto per l'ipotesi di violazione del modello organizzativo. Quest'ultimo stabilisce le sanzioni disciplinari e le relative modalità applicative da comminare ai soggetti (apicali, dipendenti, dirigenti, soggetti esterni) responsabili della violazione delle norme contenute nel Codice Etico e del mancato rispetto delle disposizioni indicate nel Modello;

Parte Speciale: contiene l'elenco dettagliato e la descrizione dei reati rilevanti per l'attività della Società e delle sanzioni che possono essere applicate in caso di condanna della società. Individua i principi generali di comportamento e le relative *Policies* operative specifiche onde prevenire efficacemente i reati descritti;

Codice Etico: contiene i principi fondamentali e ispiratori dell'intera attività sociale. Esso intende promuovere e diffondere la visione e la missione della Società, evidenziando un sistema articolato di valori etici e di regole comportamentali intese a favorire, da parte dei dipendenti e dei terzi coinvolti, l'impegno ad una condotta moralmente corretta e il rispetto scrupoloso della normativa in vigore.

PARTE GENERALE

1. La Responsabilità Amministrativa degli Enti

Il D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime innovativo di responsabilità a carico delle persone giuridiche in relazione a una serie specifica di reati, commessi nel loro interesse o a loro vantaggio, da parte dei soggetti apicali o dei dipendenti. L'impianto normativo è specificatamente diretto alla prevenzione dei reati 231 tramite l'implementazione di adeguati controlli interni che consentano di mitigare efficacemente il rischio di commissione degli illeciti previsti.

Si può essere esonerati dalla responsabilità prevista dal Decreto - evitando quindi l'applicazione delle sanzioni - qualora si possa dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato *"modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire la commissione dei reati della stessa specie di quello verificatosi"* (funzione esimente).

1.1. I Presupposti applicativi

Il Decreto si applica ad ogni società o associazione, anche priva di personalità giuridica, nonché a qualunque altro ente dotato di personalità giuridica, fatta eccezione per lo Stato e gli enti che svolgono funzioni costituzionali, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici.

La responsabilità ex D. Lgs. 231 sorge qualora sia stato commesso un reato che presenti cumulativamente le seguenti caratteristiche:

- sia compreso tra quelli specificatamente indicati dal Decreto nell'apposito elenco (artt. 24 e ss.);
- sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- sia stato posto in essere da parte di un soggetto della società, persona fisica, che si trovi in posizione apicale o sia sottoposta alla direzione o alla vigilanza di questa.

Per soggetto apicale si intende la persona fisica che eserciti funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di

autonomia finanziaria e funzionale, oppure eserciti, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso.

1.2. I fattori esimenti

La responsabilità amministrativa prevista dal Decreto a carico dell'Ente **non sussiste** qualora l'Ente riesca a provare che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un Organismo di Vigilanza dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, con attribuzione delle specifiche funzioni di vigilanza sull'effettiva adeguatezza ed effettività del Modello previste dal Decreto;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Orientamenti giurisprudenziali recenti: Alla luce degli orientamenti giurisprudenziali più recenti, in particolare della **Cassazione Penale n. 26293/2024**, si precisa che non è necessaria una violazione sistematica dei presidi di sicurezza per configurare la responsabilità dell'ente; è sufficiente anche una violazione occasionale se finalizzata al vantaggio dell'ente. Nei reati colposi l'interesse o vantaggio può sussistere in relazione a una violazione occasionale purché questa sia strumentale al conseguimento di un risparmio di costi o al conseguimento di un profitto per l'ente.

1.3. Compliance 231 e l'interesse di Gruppo

Per Gruppo si intende un insieme di imprese assoggettate al potere di controllo di un unico e distinto soggetto economico sulla base di un vincolo partecipativo, un accordo o un contratto. Sebbene assoggettata al potere di controllo e alle attività di "direzione e

coordinamento" da parte della Controllante, la Società rimane unità distinta ed autonoma dal punto di vista giuridico e patrimoniale.

Riguardo alle suddette attività, la Società si astiene dall'attuare azioni che possano comportare o configurare qualunque coinvolgimento oggettivo e soggettivo della controllante e dei suoi soggetti apicali nelle proprie attività operative che possano configurare vantaggi indebiti per la Controllante.

1.4. Reati commessi all'estero

La responsabilità dell'ente può altresì configurarsi anche in relazione ai reati transnazionali di cui all'art. 10 della Legge n. 146/2006. Secondo l'art. 4 del Decreto, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati commessi all'estero in presenza di specifici presupposti normativi.

Al riguardo la Società effettua transazioni commerciali di fornitura e vendita con soggetti terzi esteri che si impegnano a rispettare i principi etici previsti dal Codice Etico di Gruppo e in accordo con le normative locali applicabili.

1.5. Le sanzioni

Le sanzioni previste dal Decreto sono: a) la sanzione pecuniaria; b) le sanzioni interdittive; c) la pubblicazione della sentenza di condanna; d) la confisca.

La sanzione pecuniaria consiste nel pagamento di una somma di denaro nella misura stabilita dal Decreto, comunque non inferiore a € 10.329,00 e non superiore - salvo casi specifici - a € 1.549.370,00 da determinarsi in concreto da parte del Giudice mediante un sistema di valutazione bifasico.

Le sanzioni interdittive consistono nell'interdizione dall'esercizio dell'attività, nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, nel divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, nell'esclusione da agevolazioni e finanziamenti pubblici.

2. L'adozione del Modello (MOGC)

L'adozione del Modello organizzativo costituisce condizione esimente da responsabilità. La mera adozione del Modello da parte dell'organo dirigente non è tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'Ente, essendo necessario che il Modello sia anche efficacemente ed effettivamente attuato.

2.1. Destinatari del Modello

Sono destinatari del Modello tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società. Fra i destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli Organi societari di governo e di controllo, i Dirigenti, i Dipendenti e tutti coloro che operano nell'interesse o vantaggio della Società.

Sono altresì tenuti al rispetto del modello tutti i terzi che abbiano rapporti commerciali con la Società, con particolare riferimento ai fornitori di accessori che collaborano con la Società nell'ambito della propria attività commerciale specifica.

2.2. Formazione del personale e aggiornamento del Modello

Perché possa considerarsi effettivamente implementato, il Modello organizzativo deve essere portato a conoscenza degli apicali e dei dipendenti attraverso un programma strutturato di informazione e formazione da compiersi in tempi congrui, compatibilmente con il numero dei dipendenti e la struttura aziendale.

Piano formazione specifico 2025: Sulla base delle risultanze dell'istruttoria condotta dall'Organismo di Vigilanza nel 2024, il piano di formazione per il 2025 prevede un approccio articolato e mirato:

1. **Formazione generale** su aggiornamenti normativi 2024-2025, con particolare focus sui nuovi reati introdotti nel catalogo 231
2. **Formazione specifica** su aree risultate critiche (gestione magazzini, controlli finanziari rafforzati, gestione merce in conto deposito, ammortizzatori sociali)

3. **Cybersicurezza** per la protezione di dati sensibili e informazioni commerciali riservate
4. **Sicurezza sul lavoro** con focus specifico sulle prescrizioni del DVR non ancora implementate
5. **Whistleblowing** sull'utilizzo della piattaforma di segnalazione e sulle tutele del segnalante
6. **Ammortizzatori sociali** per il corretto utilizzo di benefici pubblici e gestione trasparente di contributi

2.3. L'adozione del Modello

La realizzazione del Modello organizzativo ha contemplato una mappatura dettagliata delle attività sensibili, condotta attraverso l'analisi della documentazione societaria rilevante e delle procedure esistenti, attraverso la realizzazione di interviste-questionari con i soggetti che ricoprono funzioni apicali e dirigenziali nell'ambito della struttura aziendale.

Il processo di adozione del Modello ha seguito un approccio metodologico strutturato che ha tenuto conto delle specificità dell'attività di commercializzazione di accessori per l'abbigliamento svolta da Bonadiman S.r.l. e delle caratteristiche organizzative della Società.

2.4. Sintesi degli aggiornamenti normativi più recenti

Negli ultimi anni sono stati attuati numerosi interventi legislativi che hanno inciso significativamente sulla responsabilità amministrativa degli enti dipendente da reato, apportando importanti modifiche e integrazioni al D.Lgs. 231/2001.

Principali interventi normativi del periodo 2019-2023:

Con il **D.L. 26 ottobre 2019, n. 124**, è stato introdotto nel Decreto 231 il nuovo Art. 25-quinquiesdecies, relativo ai **reati tributari**, includendo dichiarazione fraudolenta, emissione fatture inesistenti, occultamento documenti contabili.

Il **D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75** ha ulteriormente ampliato le fattispecie tributarie, aggiungendo dichiarazione infedele, omessa dichiarazione, indebita compensazione, e reati in materia di **contrabbando**.

Il **D.Lgs. n. 184/2021** ha introdotto importanti reati informatici: indebito utilizzo carte di credito, detenzione apparecchiature per frodi, frode informatica.

Novità normative significative del 2024-2025:

1. Tutela del Made in Italy (Legge n. 206/2023): Ampliamento dell'art. 517 c.p. estendendo la punibilità anche a "chiunque detiene per la vendita" prodotti con segni mendaci. Per Bonadiman S.r.l. questa novità assume particolare rilevanza nella gestione delle scorte di magazzino e nell'attività di controllo qualità sui prodotti commercializzati, anche quando non ancora oggetto di vendita effettiva.

2. Sicurezza sul lavoro (D.L. n. 19/2024): Introdotto sistema di patente a punti per cantieri edili con 5 crediti aggiuntivi per imprese con modelli 231 efficaci.

3. Cybersicurezza (Legge n. 90/2024): Inasprimento sanzioni reati informatici, introduzione estorsione informatica nel catalogo 231. Per Bonadiman S.r.l., che gestisce dati sensibili di clienti premium, richiede rafforzamento presidi cybersicurezza.

4. Riforma tributaria (D.Lgs. n. 87/2024): Ridefinite nozioni di "crediti inesistenti" per indebita compensazione, con parametri più stringenti per valutazione sussistenza crediti.

2.5. Fattori ESG e sostenibilità

In linea con le raccomandazioni e le indicazioni del documento CNDCEC "Modello 231 e fattori ESG" (luglio 2024), Bonadiman S.r.l. riconosce l'importanza crescente dell'integrazione dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG) nell'ambito del sistema di compliance 231.

Dimensione Ambientale: La Società ha conseguito la certificazione **ISO 14001:2015** nel gennaio 2024, che si aggiunge alle precedenti ISO 45001:2018 e ISO 9001:2015, configurando un sistema di gestione integrato. L'implementazione di controlli specifici per prevenire reati ambientali considera la gestione dei rifiuti da imballaggio, l'efficienza energetica e la selezione di fornitori con standard ambientali elevati.

Dimensione Sociale: Include la gestione responsabile degli ammortizzatori sociali come contratti di solidarietà, la prevenzione di reati legati al lavoro irregolare e la gestione etica dei rapporti con laboratori esterni e filiera produttiva, con verifiche sulle condizioni di lavoro presso i fornitori.

Dimensione di Governance: Rappresenta l'elemento di raccordo tra sistema 231 e principi ESG, comprendendo il rafforzamento dei sistemi di controllo interno, la trasparenza nei processi decisionali e l'implementazione efficace del sistema di whistleblowing.

3. L'Organismo di Vigilanza (OdV)

Il Decreto pone come condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa dell'ente il fatto che sia stato affidato a un apposito organismo dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza di Bonadiman S.r.l. è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione del 23 febbraio 2023, con la quale sono state definite le competenze, i poteri e le modalità di funzionamento dell'organo nel rispetto dei principi di autonomia, indipendenza e professionalità.

3.1. Funzioni e poteri

All'Organismo di Vigilanza viene affidato il compito di vigilare sulla:

- **effettività del Modello**, affinché i comportamenti posti in essere all'interno della Società corrispondano a quanto in esso previsto;

- **efficacia del Modello**, al fine di verificare che lo stesso sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei reati previsti dal Decreto;
- **necessità di aggiornamento del Modello** in relazione a cambiamenti normativi, organizzativi o operativi.

È compito specifico dell'Organismo di Vigilanza:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato (o "attività sensibili"), al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale;
- assicurare che le procedure, i protocolli e i controlli previsti siano attuati e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati, fermo restando che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria dei responsabili delle singole funzioni;
- verificare l'adeguatezza ed efficacia del Modello nella prevenzione dei reati di cui al Decreto;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto nell'ambito delle attività sensibili identificate;
- redigere appositi rapporti sulle verifiche effettuate, da comunicare agli organi societari competenti;
- prevedere un concreto piano di scambio di informazioni con i responsabili delle singole aree societarie al fine di aggiornare costantemente la mappa delle attività sensibili;
- garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace siano intraprese tempestivamente;
- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nell'espletamento dell'attività di vigilanza;
- vigilare sugli aspetti dell'attività che possono esporre la Società alle conseguenze della commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;
- promuovere iniziative per la formazione e comunicazione sul Modello e predisporre la documentazione necessaria a tal fine;

- verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative;
- monitorare l'integrazione dei fattori ESG nel sistema di compliance 231;
- riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione del Modello;
- attivarsi per garantirne l'aggiornamento in caso di modifiche normative o organizzative.

L'attività di verifica periodica della mappa delle aree a rischio assume particolare importanza per una società come Bonadiman S.r.l., che opera in un settore caratterizzato da rapida evoluzione e da cambiamenti frequenti nelle modalità operative e nei rapporti commerciali.

3.2. Coordinamento organismi di controllo

Gli Organismi di controllo, di Revisione Legale e di Vigilanza (Collegio Sindacale ove nominato, Organismo di Vigilanza, Società di Revisione legale) si riuniscono periodicamente al fine di instaurare un reciproco scambio di informazioni, nel rispetto delle rispettive competenze, anche al fine di ottenere opportune informative circa la pianificazione degli interventi dei suddetti organismi per evitare sovrapposizioni, duplicazione di attività e massimizzare possibili sinergie.

Il coordinamento tra i diversi organismi di controllo rappresenta un elemento fondamentale per l'efficacia complessiva del sistema di controllo interno, consentendo di ottimizzare l'utilizzo delle risorse disponibili e di garantire una copertura completa delle diverse aree di rischio.

3.3. Reporting dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV ha la responsabilità di:

- predisporre il piano annuale delle attività da svolgere, definendo obiettivi, priorità e modalità di svolgimento dell'attività di controllo;

- predisporre una relazione periodica dell'attività effettuate, fornendo valutazione complessiva dell'efficacia del Modello;
- indagare immediatamente eventuali segnalazioni ricevute che possano sottendere a criticità o problematiche significative;
- segnalare eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Codice Etico e con le procedure e/o protocolli aziendali.

3.4. Reporting all'Organismo di Vigilanza

Le comunicazioni verso l'Organismo di Vigilanza avvengono mediante due strumenti principali:

a) Flussi informativi urgenti (segnalazioni ad evento)

Ciascun dipendente deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello e/o del Codice Etico contattando l'OdV, consultandosi previamente, se lo ritiene opportuno, con il proprio responsabile gerarchico (salvo il caso in cui questo non sia oggetto della segnalazione).

Le segnalazioni devono essere trasmesse esclusivamente mediante il canale interno attivato in accordo con le previsioni del **D.lgs. 24 del 10 marzo 2023** (*Whistleblowing*), assicurando al segnalante l'assenza di ogni forma di ritorsione.

Devono essere segnalati immediatamente all'OdV:

- Segnalazioni whistleblowing tramite piattaforma SafeDisclosure
- Infortuni o near miss di sicurezza sul lavoro
- Ispezioni di autorità pubbliche o organismi di controllo
- Violazioni procedurali significative o anomalie rilevanti
- Richieste di assistenza legale per reati rilevanti ai sensi del Decreto 231
- **Operazioni commerciali sensibili** con condizioni anomale (vendite stockisti a prezzi fuori mercato, sconti eccessivi non autorizzati)
- **Rettifiche inventariali** significative e movimenti magazzino anomali

- **Criticità nella gestione merce conto deposito** e problemi nelle riconciliazioni
- **Utilizzo improprio ammortizzatori sociali** o irregolarità nelle richieste di benefici pubblici
- **Violazioni sicurezza informatica** o tentativi di accesso non autorizzato ai sistemi
- **Transazioni finanziarie sospette** o richieste di pagamenti in contanti oltre i limiti

b) Flussi informativi periodici

Devono essere trasmessi all'OdV periodici flussi informativi relativi a:

- procedimenti penali e disciplinari in relazione a violazioni del Modello
- sanzioni irrogate o provvedimenti di archiviazione con relative motivazioni
- ispezioni o iniziative di qualsiasi Autorità pubblica di vigilanza o Giudiziaria
- richieste di assistenza legale da parte di componenti organi sociali, dirigenti o dipendenti
- violazioni o presunte violazioni delle prescrizioni del Modello
- condotte che facciano ragionevolmente presumere la commissione di reati previsti dal Decreto

Flussi informativi specifici derivanti dall'istruttoria OdV 2024:

- **Operazioni commerciali sensibili:** Vendite a stockisti, vendite al dettaglio con gestione prezzi anomali, transazioni con condizioni commerciali particolari
- **Gestione magazzino:** Evidenza a cura del CFO delle Rettifiche inventariali mensili, movimenti di scarico significativi, gestione merce difettosa
- **Merce in conto deposito:** Evidenza a cura del CFO degli Inventari periodici, riconciliazioni contabili, movimenti di prelievo
- **Stato implementazione DVR:** Avanzamento interventi sicurezza, misure compensative temporanee, budget allocato
- **Certificazioni ISO:** Risultati audit interni ed esterni, non conformità rilevate e azioni correttive

- **Gestione ammortizzatori sociali:** Utilizzo contratti di solidarietà, richieste cassa integrazione con evidenza controlli effettuati.

4. Il sistema disciplinare

4.1. Idoneità del sistema sanzionatorio

L'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo necessita di un adeguato sistema sanzionatorio. Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. *e*), e 7, comma 4, lett. *b*) del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

Requisiti principali del sistema sanzionatorio sono:

Proporzionalità: la sanzione deve essere proporzionata alla violazione rilevata e alla tipologia di rapporto di lavoro, tenuto conto della specifica disciplina legislativa e contrattuale. Il principio richiede che la sanzione sia commisurata alla gravità della violazione, alle circostanze in cui è stata commessa e alla posizione del soggetto che l'ha posta in essere.

Formalizzazione: il sistema sanzionatorio deve essere redatto per iscritto ed oggetto di informazione e formazione puntuale per i destinatari, garantendo la certezza del diritto e la piena conoscibilità delle conseguenze derivanti dalla violazione.

Compatibilità: il sistema deve essere compatibile con le norme di legge e conforme a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore.

4.2. Illeciti disciplinari

I comportamenti tenuti dai lavoratori in violazione delle singole regole comportamentali del presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari. La definizione comprende non solo le violazioni dirette delle disposizioni del Modello, ma anche tutti quei comportamenti contrari ai principi e agli obiettivi del sistema di prevenzione dei reati.

Assumono rilievo gli illeciti disciplinari derivanti da:

- mancato rispetto delle procedure e/o prescrizioni del Modello e del Codice Etico
- violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno
- impedimento del controllo o dell'accesso alle informazioni ai soggetti preposti
- inosservanza degli obblighi di informativa all'OdV
- omessa vigilanza gerarchica sul rispetto delle procedure da parte dei sottoposti
- omessa segnalazione all'OdV sul mancato rispetto delle procedure del Modello
- inosservanza degli obblighi di comportamento in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro
- violazione od omissione per grave negligenza di prescrizioni dirette a prevenire inquinamento o danno ambientale
- violazione delle misure di riservatezza e tutela nei confronti dei segnalanti whistleblowing
- effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelano infondate

- **Mancato rispetto protocolli gestione magazzino** (rettifiche inventariali non autorizzate, vendite merce difettosa senza controlli)
- **Violazione procedure merce conto deposito** (mancata segregazione, prelievi non documentati)
- **Gestione irregolare vendite stockisti** (prezzi non autorizzati, mancata tracciabilità)
- **Utilizzo improprio ammortizzatori sociali** o presentazione domande non veritiere per benefici pubblici
- **Mancata implementazione prescrizioni DVR**

4.3. Modalità di segnalazione (Whistleblowing)

Il dovere di segnalazione di ogni violazione del modello e/o del Codice Etico compete a tutti i destinatari del Modello. Come unico canale di segnalazione viene adottato dalla Società un proprio canale interno esternalizzato, in accordo con la normativa vigente in tema di *Whistleblowing* prevista dal D.lgs. n.24 del 10 marzo 2023.

La società ha stabilito di:

1. affidare la gestione della ricezione e dello smistamento delle segnalazioni a una società specializzata, mediante utilizzo di una piattaforma informatica esterna dotata di caratteristiche di sicurezza atte a preservare la riservatezza di dati e informazioni del segnalante
2. attribuire all'Organismo di Vigilanza funzioni consultive, con incarico specifico aggiuntivo
3. L'OdV si attiva individuando i soggetti aziendali competenti per la gestione della segnalazione e provvedendo a dare riscontro al segnalante nei termini normativamente previsti

L'implementazione del sistema di whistleblowing richiede particolare attenzione agli aspetti di protezione dei dati personali, in quanto il trattamento delle segnalazioni può comportare il trattamento di dati sensibili relativi sia al segnalante che ai soggetti segnalati.

4.4. Principi generali relativi alle sanzioni

Le sanzioni irrogate devono rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità delle violazioni commesse. La determinazione della tipologia e dell'entità della sanzione deve considerare:

- la gravità dell'inadempimento
- la posizione rivestita dal soggetto agente all'interno dell'organizzazione aziendale
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti
- il livello di rischio dell'area di attività in cui è stata commessa la violazione
- l'impatto potenziale della violazione sui sistemi di controllo e sulla reputazione aziendale

L'impatto potenziale sulla reputazione aziendale rappresenta un criterio di particolare importanza per una società come Bonadiman S.r.l., che opera in un settore dove la reputazione costituisce un asset fondamentale per il successo commerciale.

4.5. Sanzioni applicabili ai lavoratori dipendenti

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei dipendenti rientrano in quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare deve rispettare i principi e le procedure stabilite dalla normativa giuslavoristica, garantendo il rispetto del contraddittorio e del principio di proporzionalità. Le sanzioni applicabili vanno dal richiamo verbale al licenziamento per giusta causa, in funzione della gravità della violazione commessa.

4.6. Sanzioni applicabili ai dirigenti

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la sua **natura fiduciaria**. Il comportamento del dirigente si riflette non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno; pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti di quanto previsto nel presente Modello 231 è considerato elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale.

La natura fiduciaria del rapporto comporta che le violazioni del Modello da parte dei dirigenti assumano una gravità particolare, non solo per le conseguenze dirette della violazione, ma anche per l'esempio negativo che può derivarne per i sottoposti.

4.7. Misure applicabili ai soggetti apicali

Le infrazioni al presente Modello, attuate da coloro che rappresentano il vertice della Società, sono particolarmente gravi in quanto ne prospettano l'immagine verso le Società del Gruppo, i dipendenti, i creditori, le Autorità di Vigilanza.

Le violazioni del Modello da parte dei soggetti apicali assumono una gravità del tutto particolare, in quanto questi soggetti sono chiamati a dare l'esempio nell'applicazione dei principi etici e delle procedure di controllo stabilite dal Modello.

L'Organo di Amministrazione è competente per la valutazione dell'infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei. I provvedimenti applicabili possono comprendere la revoca dall'incarico nei casi più gravi, oltre al risarcimento dei danni eventualmente provocati alla Società.

4.8. Misure applicabili ai soggetti esterni

Nei confronti dei soggetti esterni (collaboratori, consulenti, soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, fornitori e *partner*) che svolgano attività in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e dal Codice Etico, tali da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, si potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale o il diritto di recesso dal medesimo.

La gestione dei rapporti con i soggetti esterni rappresenta un elemento critico per l'efficacia del Modello, in quanto questi soggetti possono operare in nome e per conto della Società o comunque nell'ambito di attività che possono esporre la Società al rischio di commissione di reati.

I contratti stipulati dalla Società con i suddetti soggetti esterni devono contenere apposita dichiarazione di conoscenza dell'esistenza del Codice Etico e del Modello 231 e dell'obbligo di attenersi a questo, ovvero, se trattasi di soggetto straniero o operante all'estero, di rispettare la normativa internazionale e locale di prevenzione dei rischi.

L'inclusione di clausole specifiche nei contratti con i soggetti esterni è essenziale per estendere l'efficacia del Modello anche ai rapporti contrattuali e per garantire che tutti i soggetti che operano per conto della Società siano consapevoli degli obblighi di compliance e delle conseguenze derivanti dalla loro violazione.

I contratti conterranno una specifica clausola di recesso e/o di risoluzione connesse all'inadempimento di tali obbligazioni, fermo restando il diritto della Società di rivalersi per gli eventuali danni verificatisi in conseguenza di dette condotte.

È compito della Funzione aziendale che si avvale dei soggetti esterni controllare il rispetto da parte di quest'ultimi degli accordi sottoscritti, anche con riguardo agli aspetti di compliance 231, attraverso procedure di monitoraggio specifiche che possono includere audit periodici presso i fornitori più importanti, verifiche documentali sui processi implementati e controlli a campione sulle attività svolte.

ALLEGATI:

- Allegato A: Organigramma della Società