

	BREADERS S.R.L. Società Benefit	Rev. 1
Oggetto:	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 - CODICE ETICO	PAG 1 di 9



CODICE ETICO

REV	DATA	OGGETTO
0	30.09.2020	Prima Stesura
1	25.09.2023	Revisione

	BREADERS S.R.L. Società Benefit	Rev. 1
Oggetto:	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 - CODICE ETICO	PAG 2 di 9

Indice

1. Introduzione.....	3
2. Ambito di applicazione del codice etico aziendale.....	3
3. Controlli e garanzie.....	3
5. Principi generali.....	3
5.1 Rispetto delle norme - Legalità.....	3
5.2 Correttezza.....	4
5.3 Trasparenza.....	4
5.4 Riservatezza.....	4
5.5 Valorizzazione dell'investimento e delle risorse umane.....	4
6. Gli impegni - Principi etici nell'ambito della corporate governance.....	4
6.1 Conflitti di interesse.....	4
6.2 Riservatezza delle informazioni e tutela del diritto d'autore.....	4
6.3 Rapporti con il mercato, marketing etico, pubblicità o coinvolgimento dei clienti.....	5
6.4 Utilizzo dei beni aziendali.....	5
6.5 Sicurezza e salute.....	5
6.6 Rapporti fra dipendenti e collaboratori.....	6
6.7 Selezione e reclutamento del personale.....	6
7. Principi etici nei confronti di terzi.....	7
7.1 Rapporti con le autorità di vigilanza e controllo.....	7
7.2 Relazioni con i clienti e i committenti.....	7
7.3 Selezione dei fornitori e partner.....	7
7.4 Relazioni con la Pubblica Amministrazione.....	8
7.5 Corruzione e Concussione.....	8
7.6 Sponsorizzazioni, regali, omaggi, benefici e finanziamenti.....	8
7.7 Riciclaggio di denaro.....	8
7.8 Fondi pubblici.....	9
8. Segnalazioni e politica di whistleblowing.....	9
8.1 Le garanzie di BREADERS in relazione alla politica di whistleblowing:.....	9
9. Rispetto dei principi etici e il sistema sanzionatorio e disciplinare.....	10
9.1 Componenti dell'Organismo di Vigilanza.....	10
9.2 Personale dipendente e soci.....	10
9.3 Terzi soggetti.....	10

	BREADERS S.R.L. Società Benefit	Rev. 1
Oggetto:	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 - CODICE ETICO	PAG 3 di 9

1. Introduzione

BREADERS S.r.l. Società Benefit (in seguito, “La Società” o “BREADERS”) nell’ambito delle sue attività e nella conduzione dei suoi affari assume, come principi ispiratori, il rispetto della legge nonché delle norme interne, in un quadro di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona.

BREADERS ha deciso di adottare un codice etico aziendale che, in linea con i principi di comportamento di lealtà e onestà e con il fine di favorire il processo decisionale equo e la prevenzione della corruzione, è volto a regolare attraverso norme comportamentali, l’attività della Società stessa, fissando i principi generali cui deve conformarsi l’intera struttura societaria.

Il presente Codice deve intendersi predisposto anche come strumento per la prevenzione di possibili reati e quindi, per quanto applicabile, anche ai fini della applicazione del D.Lgs 231/01.

Il Codice Etico costituisce un mezzo efficace per prevenire comportamenti irresponsabili o eventualmente illeciti da parte di coloro che operano in nome e per conto di BREADERS perché introduce una definizione chiara ed esplicita delle responsabilità di ciascun operatore aziendale verso coloro che sono coinvolti direttamente o indirettamente nell’attività della Società e cioè clienti, fornitori, soci, dipendenti, collaboratori, istituzioni pubbliche e chiunque altro sia interessato dall’attività di BREADERS.

Esso non sostituisce tuttavia e non prevale sulle leggi vigenti e sul Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in essere, che conservano la loro espressa e fondamentale efficacia e valenza.

Il rispetto delle regole infatti permette di ridurre i rischi di impresa e migliorare le prestazioni e la reputazione aziendale, creando valore per tutti coloro che sono impegnati nel business.

Il presente Codice si applica dalla data di approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Il Codice Etico sarà reso disponibile a tutti i dipendenti di BREADERS, e sarà portato a conoscenza dei fornitori e di chiunque ne faccia richiesta, anche tramite la pubblicazione sul sito aziendale.

Ogni revisione o variazione del presente codice sarà condivisa con il Consiglio di Amministrazione della Società stessa e successivamente comunicata a tutti i soggetti e organismi interessati.

2. Ambito di applicazione del codice etico aziendale

Il Codice Etico aziendale è un impegno concreto per il rispetto delle esigenze di tutte le parti interessate ed ha come fine primario evitare la commissione di comportamenti scorretti e di reati. Il presente codice è stato predisposto come strumento per la crescita e la prevenzione di possibili reati e di comportamenti non corretti, che saranno sanzionati secondo il sistema descritto nel sistema disciplinare.

3. Controlli e garanzie

Il Codice è stato voluto ed approvato dal Consiglio di Amministrazione, è rivisto periodicamente dall’Organismo di Vigilanza e se necessario è integrato da procedure operative per la gestione di particolari attività.

Il Consiglio di Amministrazione insieme all’OdV sono responsabili della sua efficace applicazione e della sua disponibilità ai soggetti interessati, la sua applicazione viene verificata almeno una volta all’anno.

Sul codice vigila l’Organismo di Vigilanza che deve essere coinvolto per ogni problema sulla sua applicazione e interpretazione..

5. Principi generali

5.1 Rispetto delle norme - Legalità

Nell’ambito dell’attività societaria, i dipendenti e i collaboratori di BREADERS sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il presente Codice, i protocolli e le procedure adottati dalla Società.

	BREADERS S.R.L. Società Benefit	Rev. 1
Oggetto:	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 - CODICE ETICO	PAG 4 di 9

5.2 Correttezza

I Destinatari sono tenuti al rispetto delle regole deontologiche, peritali e professionali applicabili alle operazioni compiute per conto di BREADERS. I Destinatari sono inoltre tenuti al rispetto della normativa aziendale, in quanto attuazione di obblighi deontologici, peritali o professionali.

5.3 Trasparenza

Tutte le forme di comunicazione devono essere orientate a soddisfare le esigenze informative di tutte le parti interessate. Devono, inoltre, essere veritiere, corrette, non fuorvianti e orientate al principio della prudenza e del rispetto dei valori della collettività.

5.4 Riservatezza

I Destinatari assicurano la riservatezza delle informazioni conosciute in occasione delle operazioni compiute per conto di BREADERS.

I Destinatari sono tenuti a trattare dati e informazioni aziendali esclusivamente nell'ambito e per i fini delle proprie attività lavorative e, comunque, a non divulgare (comunicare, diffondere o pubblicare in alcun modo) informazioni sensibili senza l'esplicito consenso degli interessati e informazioni riservate senza l'autorizzazione della Società.

I Destinatari del Codice dovranno mantenere il segreto professionale riguardo a qualsiasi dato o informazione non pubblica dei quali essi vengono a conoscenza in ragione della loro attività professionale.

5.5 Valorizzazione dell'investimento e delle risorse umane

BREADERS si adopera con l'obiettivo di salvaguardare e accrescere il valore dell'impresa e con esso a valorizzare l'investimento effettuato dai soci.

Per quanto riguarda la valorizzazione delle risorse umane, i dipendenti e collaboratori della Società costituiscono un fattore indispensabile per il successo della stessa.

BREADERS, quindi, tutela e promuove le risorse umane allo scopo di migliorare e accrescere l'esperienza e il patrimonio di conoscenza di ciascun dipendente e collaboratore. Devono essere rispettati i diritti individuali e rispettate le diversità evitando ogni forma di discriminazione. È vietata qualsiasi indagine su idee, preferenze, gusti personali e in generale la vita privata dei dipendenti o collaboratori. Devono essere evitati comportamenti che possano turbare la sensibilità degli interessati. In nessun modo devono essere previsti dei collegamenti con persone o associazioni che perseguono finalità terroristiche.

6. Gli impegni - Principi etici nell'ambito della corporate governance

6.1 Conflitti di interesse

Nella conduzione di qualsiasi attività di interesse di BREADERS devono essere evitate situazioni ove i soggetti coinvolti siano in un conflitto di interesse.

Si ritiene sussistente un conflitto di interesse nel caso in cui un dipendente, un collaboratore o un amministratore persegua un obiettivo diverso da quello perseguito dalla Società ovvero si procuri volontariamente o tenti di procurarsi un vantaggio personale in occasione del compimento di attività svolte nell'interesse della Società o la procuri a terzi. Nessun lavoratore deve sfruttare a proprio vantaggio situazioni ed eventi legati alla Società. In particolare non possono essere mantenute partecipazioni finanziarie rilevanti e significative di società in possibile conflitto di interesse.

6.2 Riservatezza delle informazioni e tutela del diritto d'autore

Tutte le informazioni riservate o potenzialmente tali relativamente l'attività commerciale o agli aspetti della sfera personale devono essere sempre considerate riservate e non devono essere in nessun modo divulgate neppure dopo l'interruzione del rapporto di lavoro o contrattuale. Sono fatti salvi gli obblighi di legge.

Si rammenta che la privacy del dipendente o del collaboratore viene tutelata adottando tutte le misure e la salvaguardia per il trattamento e la conservazione delle informazioni previste dalla legislazione vigente.

	BREADERS S.R.L. Società Benefit	Rev. 1
Oggetto:	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 - CODICE ETICO	PAG 5 di 9

I dipendenti o collaboratori della Società devono uniformare il proprio comportamento alla massima riservatezza anche al di fuori dell'orario di lavoro, al fine di salvaguardare il know-how tecnico, legale, amministrativo, di gestione del personale e commerciale della Società.

Tutti coloro che, in conseguenza dell'espletamento dei propri compiti di gestione, di controllo e di servizio, vengano a disporre di informazioni confidenziali e rilevanti, sono tenuti a non abusare di tale privilegio.

Pur con un approccio positivo alla diffusione della conoscenza devono essere rispettate le regole sulla proprietà intellettuale e sulle tutele dei brevetti, con particolare riferimento al software ed alle opere d'ingegno.

6.3 Rapporti con il mercato, marketing etico, pubblicità o coinvolgimento dei clienti

L'attività commerciale deve essere sempre improntata al rispetto degli operatori presenti sul mercato ed al rispetto con i concorrenti.

Per BREADERS l'attività commerciale è anche e soprattutto un mezzo per supportare la sua comunità locale d'appartenenza. Invero, l'azienda promuove non soltanto attraverso i propri acquisti, ma anche attraverso una attenta selezione dei fornitori della materia prima, al fine di poter consolidare la posizione all'interno del mercato locale d'appartenenza.

Si precisa che la clientela locale attiene sia alla vendita B2C negli store presenti sul territorio bolognese, che per quella B2B, anch'essa situata localmente nella maggior parte dei casi.

Le comunicazioni e i contratti ai clienti di BREADERS devono essere chiari e semplici, formulati con un linguaggio il più possibile vicino a quello normalmente adoperato dagli interlocutori, conformi alle normative vigenti, tali da non configurare pratiche elusive o comunque scorrette. Devono essere inoltre completi, così da non trascurare alcun elemento rilevante, ai fini della decisione del cliente.

Lo stile di comportamento del personale di BREADERS nei confronti della clientela, è improntato alla disponibilità, al rispetto ed alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

BREADERS applica e promuove attività di marketing fondate sui principi di onestà, trasparenza, responsabilità e veridicità delle informazioni trasmesse in tutte le attività di coinvolgimento e comunicazione ai clienti, come nella pubblicità.

6.4 Utilizzo dei beni aziendali

Ogni strumento di lavoro fornito da BREADERS non deve in alcun modo essere utilizzato per fini in contrasto con gli obiettivi del presente codice o per scopi personali.

6.5 Sicurezza e salute

BREADERS, garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro e protezione dei lavoratori.

BREADERS svolge la propria attività a condizioni tecniche, organizzative ed economiche tali da consentire che siano assicurati una adeguata prevenzione infortunistica ed un ambiente di lavoro salubre e sicuro.

BREADERS si impegna a diffondere e consolidare tra tutti i propri collaboratori una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori.

BREADERS si è dotata di specifici modelli di organizzazione, gestione e controllo in materia di igiene e sicurezza sul lavoro in conformità ai parametri normativi vigenti. Tali modelli sono formalizzati mediante documenti formali in cui sono statuiti i principi e criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

I principi ispiratori in materia sono:

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;

	BREADERS S.R.L. Società Benefit	Rev. 1
Oggetto:	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 - CODICE ETICO	PAG 6 di 9

- adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tutti i Destinatari devono attenersi a questi principi, sia quando devono essere prese delle decisioni o fatte delle scelte sia, in seguito, quando le stesse devono essere attuate in occasione delle attività operative.

BREADERS si impegna a svolgere le proprie attività in modo responsabile verso la salute, la sicurezza e l'ambiente e a promuovere un luogo di lavoro sano e sicuro per tutto il personale.

Si adopera per individuare, eliminare, o ridurre i rischi alla fonte, sostituendo ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o ridurre i quantitativi, nonché a monitorare un qualunque rischio correlato all'attività lavorativa.

BREADERS comprende la natura dei rischi legati alle attività, gestendoli in modo responsabile ed intraprendendo le attività necessarie secondo la formazione ricevuta.

BREADERS si impegna, inoltre, a reagire in modo efficace e tempestivo alle criticità che hanno causato o che avrebbero potuto causare patologie correlate al lavoro, infortuni o danni ambientali, esaminando e condividendo gli eventuali accaduti e prendendo rapidamente tutte le misure correttive necessarie.

6.6 Rapporti fra dipendenti e collaboratori

I rapporti di lavoro devono essere sempre improntati alla collaborazione e alla trasparenza, nell'ottica di migliorare la qualità del lavoro e dell'ambiente lavorativo. Devono essere evitate tutte le possibili forme di violazione dei diritti della persona e delle sue associazioni.

Il personale è assunto con un contratto di lavoro nei modi previsti dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigente. Non è consentita alcuna posizione di lavoro irregolare o di "lavoro in nero". Prima dell'instaurazione del rapporto di lavoro il personale riceve adeguate informazioni relative ai contenuti normativi e retributivi del rapporto medesimo in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata sull'effettiva conoscenza dello stesso. La BREADERS evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri dipendenti o collaboratori.

6.7 Selezione e reclutamento del personale

Dipendenti, collaboratori ed operatori aziendali costituiscono un fattore indispensabile per il successo di BREADERS, che tutela e promuove il valore delle risorse umane onde migliorare ed accrescere il patrimonio e la competitività delle competenze di ciascuno.

Il riconoscimento dei risultati raggiunti, le potenzialità professionali e le competenze espresse costituiscono momenti centrali dello sviluppo professionale del personale. La selezione, la formazione, la gestione e lo sviluppo professionale vengono dunque effettuate senza discriminazione alcuna, secondo criteri di merito, di competenza e di professionalità.

Perseguendo tali principi, BREADERS assicura la tutela del principio delle pari opportunità e gestisce su tali basi gli avanzamenti di carriera e quelli retributivi, in un confronto continuo ed equilibrato con il mercato di riferimento, assicurando trasparenza, serietà, correttezza e chiarezza sui metodi di valutazione applicati.

I Destinatari, infatti, promuovono il rispetto dei principi di eguaglianza e di pari opportunità nelle attività di selezione e reclutamento del personale, rifiutando qualunque forma di favoritismo, nepotismo o clientelismo.

BREADERS pone al centro delle proprie attività l'innovazione, ritenendo che quest'ultima necessiti a livello organizzativo di un elevato dinamismo e attenzione per le persone che fanno parte della Società, per i clienti e per i fornitori.

BREADERS promuove la crescita professionale dei collaboratori mediante opportuni strumenti e piani formativi.

	BREADERS S.R.L. Società Benefit	Rev. 1
Oggetto:	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 - CODICE ETICO	PAG 7 di 9

7. Principi etici nei confronti di terzi

7.1 Rapporti con le autorità di vigilanza e controllo

I rapporti con le Autorità di Vigilanza e Controllo, nazionali, comunitarie ed estere, sono ispirati al pieno rispetto di principi di correttezza, trasparenza, integrità, tempestività e collaborazione, evitando comportamenti ostruzionistici. Nello svolgimento delle comunicazioni e segnalazioni di tipo periodico, così pure come nei rapporti di tipo specifico, BREADERS garantisce la completezza e l'integrità delle notizie e l'oggettività delle valutazioni, nonché la tempestività degli adempimenti eventualmente richiesti.

Richieste di informazioni, provvedimenti esecutivi o sentenze riguardanti fattispecie previste nel presente Codice dovranno essere registrati su uno specifico registro e dovrà essere informato, il prima possibile, l'Organismo di Vigilanza, al fine di avviare l'appropriato procedimento.

E' vietata ogni offerta, favore, indennizzo o cortesia nei confronti di Pubblici Ufficiali o dipendenti delle Autorità di Vigilanza finalizzata ad ottenere profitti ovvero decisioni favorevoli da parte delle stesse.

7.2 Relazioni con i clienti e i committenti

La Società impronta la propria attività al criterio della qualità, intesa essenzialmente come obiettivo del pieno soddisfacimento del cliente.

Nei rapporti con la clientela e la committenza, BREADERS assicura correttezza e chiarezza nelle trattative commerciali e nell'assunzione dei vincoli contrattuali, nonché il fedele e diligente adempimento contrattuale.

Nell'eventuale partecipazione a gare di appalto la Società valuta attentamente la congruità e l'eseguibilità delle prestazioni richieste, con particolare riguardo alle condizioni tecniche ed economiche, facendo rilevare ove possibile tempestivamente le eventuali anomalie. La formulazione delle offerte sarà tale da consentire il rispetto di adeguati standard qualitativi, di congrui livelli retributivi del personale dipendente e delle vigenti misure di sicurezza.

BREADERS ricorre al contenzioso solo quando le sue legittime pretese non trovano nell'interlocutore la dovuta soddisfazione.

Nella conduzione di qualsiasi trattativa devono sempre evitarsi situazioni nelle quali i soggetti coinvolti nelle transazioni siano o possano apparire in conflitto di interesse.

BREADERS non effettuerà alcun pagamento segreto di commissioni in denaro, regali sostanziali, servizi, ristoranti, divertimenti e viaggi o altri omaggi analoghi o benefici a qualsiasi dipendente dell'azienda Cliente o alla famiglia di tale dipendente al fine di indurre il dipendente a fare od omettere qualsiasi azione o semplicemente a guardare con favore la Società.

Allo stesso modo la Società non accetterà alcun beneficio (in denaro o altra formula) da terzi.

7.3 Selezione dei fornitori e partner

BREADERS si impegna formalmente a preservare le buone pratiche con focus locale, non solo nella selezione dei fornitori ma anche nel contribuire allo sviluppo sostenibile della comunità in termini economici, sociali e ambientali. BREADERS si impegna a supportare attività benefiche a livello territoriale, contribuendo concretamente alla realizzazione delle stesse attraverso l'omaggio di prodotti quale pane, pizza, dolci, caffè o cioccolato.

Nella scelta dei propri fornitori, BREADERS opera con il fine di conseguire il massimo vantaggio competitivo assumendo comportamenti non discriminatori.

I fornitori devono essere sempre selezionati e valutati secondo criteri oggettivi e verificabili con riferimento alle specificità delle prestazioni da rendere.

Nella scelta dei propri fornitori BREADERS deve operare nel pieno rispetto della normativa vigente. L'acquisto deve essere fatto in base a contratti chiari ed alla prestazione economicamente più favorevole. Devono essere mantenute registrazioni per dimostrare tale attività.

	BREADERS S.R.L. Società Benefit	Rev. 1
Oggetto:	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 - CODICE ETICO	PAG 8 di 9

7.4 Relazioni con la Pubblica Amministrazione

Il comportamento con i funzionari del settore pubblico deve essere rispettoso del loro codice etico aziendale che tutto il personale si impegna a conoscere. Per nessun motivo deve essere fatto credere che le attività svolte siano legate ad un scambio di favori o comportamento simile. Tale principio si applica anche nei confronti dei partiti, dei soggetti rappresentativi o di altre entità con finalità collettive.

Nessuna persona della Società deve elargire denaro, oppure offrire vantaggi economici o altre tipologie di benefici a soggetti della Pubblica Amministrazione, allo scopo di ottenere incarichi o altri vantaggi, personali o per la stessa BREADERS.

Nello svolgere operazioni e nell'intrattenere rapporti con la Pubblica Amministrazione, le persone devono garantire la massima trasparenza e tracciabilità delle informazioni rilevanti.

Particolari cautele devono essere osservate nelle operazioni relative a autorizzazioni, concessioni, licenze, o eventuali richieste di finanziamenti di provenienza pubblica (regionale, statale o comunitaria).

Nel caso in cui BREADERS abbia la necessità di avvalersi di prestazioni professionali di dipendenti della Pubblica Amministrazione, in qualità di consulenti, deve essere rispettata la normativa vigente.

7.5 Corruzione e Concussione

La corruzione (offerta o elargizione di qualsiasi bene di valore per indurre una persona – pubblico ufficiale o meno – a compiere un atto illecito o per ricompensarla per averlo compiuto) è contraria alle leggi e costituisce un reato.

Qualsiasi collaboratore che solleciti, partecipi o tolleri il pagamento di tangenti o qualsiasi altro pagamento o concessione di benefici o tentativo di partecipare a tali attività sarà passibile di sanzioni disciplinari compreso il licenziamento e potrebbe subire azioni penali.

BREADERS può essere considerata colpevole anche se uno dei suoi collaboratori, fornitori o altri intermediari corrompe qualcuno a sua insaputa, ma a vantaggio della stessa. La selezione dei collaboratori, appaltatori, fornitori o degli altri intermediari va sempre effettuata dopo aver svolto le dovute verifiche precontrattuali per assicurarsi che queste persone non accettino o offrano tangenti, inoltre è necessario ottenere dalle stesse garanzie e impegni contrattuali atti ad assicurare l'osservanza delle leggi anticorruzione.

Si veda anche quanto indicato nella Parte Speciale del Modello Organizzativo.

7.6 Sponsorizzazioni, regali, omaggi, benefici e finanziamenti

Qualsiasi evento organizzato, promosso o sponsorizzato deve avere sempre una dimensione predominante di professionalità o finalità sociale. Questo principio deve essere applicato anche agli eventi della vita sociale e di sviluppo della Società, come assemblee o attività tecnica, al fine di permettere la trasparenza tali eventi devono sempre essere dettagliatamente registrati.

È vietato dare o promettere qualsiasi forma, regali, omaggi o concedere benefici a soggetti che hanno rapporti commerciali o imprenditoriali con BREADERS, fatto salvo il caso in cui tali forme di regali, omaggi o benefici siano di modico valore e rientrino nelle ordinarie prassi consuetudinarie.

In ogni caso ciascun dipendente o collaboratore della Società prima di procedere all'offerta di regali, omaggi o benefici che superino il modico valore deve chiedere espressa autorizzazione al responsabile di area alle cui dipendenze opera, il quale dovrà a sua volta chiedere l'autorizzazione alla Direzione.

È vietato agli amministratori, ai sindaci, ai dipendenti o ai collaboratori della Società di ricevere regali, omaggi o benefici da soggetti che operano con la Società stessa nei rapporti connessi allo svolgimento delle attività della Società.

7.7 Riciclaggio di denaro

Il riciclaggio di denaro è una pratica che consiste nell'occultare l'identità di fondi ottenuti illecitamente per trasformare denaro "sporco" in contanti o altri beni "puliti".

I lavoratori non devono partecipare ad alcuna transazione che sanno o sospettano essere coinvolta nel riciclaggio di proventi di attività criminali. Qualsiasi sospetto a riguardo va segnalato all'OdV.

BREADERS e tutti i destinatari del Codice si impegnano ad operare con integrità morale, onestà e correttezza in tutti i rapporti all'interno e all'esterno della Società.

	BREADERS S.R.L. Società Benefit	Rev. 1
Oggetto:	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 - CODICE ETICO	PAG 9 di 9

Nessun lavoratore deve direttamente o indirettamente accettare, sollecitare, offrire o pagare somme di danaro o altre utilità anche a seguito di pressioni illecite.

È vietata qualsiasi tipo di pressione nei confronti di pubblici ufficiali, o qualsivoglia altra parte connessa o collegata con pubblici ufficiali, in qualsiasi forma o modo, in qualsiasi giurisdizione interessata comprese quelle dove tali attività siano nella pratica ammesse o non perseguite.

È vietato ai dipendenti offrire omaggi, regali o altre utilità che possano costituire violazioni di leggi o regolamenti, o siano in contrasto con il Codice, o possano costituire un pregiudizio anche solo di immagine della Società (come indicato nel paragrafo precedente).

I destinatari del Codice per quanto possibile, devono verificare in via preventiva le informazioni disponibili su controparti commerciali e fornitori al fine di appurare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari.

7.8 Fondi pubblici

I fondi pubblici devono essere sempre ed esclusivamente utilizzati per lo scopo per il quale sono stati concessi. Le attività finanziate con valore significativo devono essere sottoposte a specifica revisione contabile e di destinazione svolta da soggetto qualificato e indipendente.

8. Segnalazioni e politica di whistleblowing

Il lavoratore che nutre dei dubbi circa il modo in cui determinate attività sono gestite all'interno della Società che possono riguardare possibili rischi per colleghi, clienti o l'azienda, può non avere chiara la possibilità di comunicazione della problematica e il destinatario della stessa.

BREADERS ha quindi costituito il capitolo di Policy all'interno della Parte Generale del modello al fine di sostenere il lavoratore nello scegliere il corso d'azione più adatto. La procedura di whistleblowing descritta nella Policy riguarda le situazioni in cui sono a rischio gli interessi di altri o della Società..

Tutti i collaboratori che sospettano la presenza di attività illecite sul lavoro (ad esempio irregolarità contabili, casi di frode o corruzione, schiavitù moderna, evasione o agevolazione dell'evasione fiscale, mancata osservanza di obblighi legali, di compliance o normativi, pericoli per la salute e la sicurezza o l'ambiente, attività criminali o qualsiasi violazione del Codice) devono segnalarle all'Organismo di Vigilanza.

Tutte le segnalazioni effettuate in buona fede saranno debitamente indagate e l'identità del collaboratore che ha effettuato la segnalazione sarà mantenuta riservata. Una volta concluse le indagini del caso, il collaboratore che ha effettuato la segnalazione sarà messo al corrente del loro esito.

Chiunque abbia effettuato una segnalazione in buona fede non sarà in alcun modo criticato o penalizzato, anche se le indagini dovessero rivelare che i suoi sospetti erano infondati.

Non sarà tollerata alcuna forma di ritorsione o rappresaglia contro l'autore di una segnalazione e comportamenti di questo tipo saranno puniti con sanzioni disciplinari.

Va tuttavia tenuto presente che anche le segnalazioni effettuate in malafede sono punibili con sanzioni disciplinari.

8.1 Le garanzie di BREADERS in relazione alla politica di whistleblowing:

- Il posto di lavoro dell'autore della segnalazione (whistleblower) non sarà a rischio;
- Non sono tollerate ritorsioni contro i whistleblower;
- L'identità del whistleblower non verrà mai rivelata salvo qualora lo richieda la legge (fermi restando i limiti sotto indicati)

BREADERS garantisce ai suoi collaboratori che non adotterà né tollererà atti di ritorsione contro chiunque abbia segnalato irregolarità in base alla Policy. La Società non è in grado di garantire l'impunità di chi effettua segnalazioni in mala fede sapendo che le stesse non hanno fondamento.

Il lavoratore che desidera non rivelare la propria identità potrà sfruttare i metodi di segnalazione indicati nella Parte Generale del Modello Organizzativo. Da considerare che in alcuni casi l'OdV potrebbe non essere in grado di risolvere una questione senza rivelare la vostra identità, ad esempio qualora sia necessaria una testimonianza personale. In questi casi l'OdV valuterà attentamente il modo migliore per procedere.

	BREADERS S.R.L. Società Benefit	Rev. 1
Oggetto:	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 - CODICE ETICO	PAG 10 di 9

9. Rispetto dei principi etici e il sistema sanzionatorio e disciplinare

9.1 Componenti dell'Organismo di Vigilanza

L'osservanza del Codice Etico da parte dell'Organismo di Vigilanza integra ed esplicita gli obblighi di diligenza nell'esecuzione dell'incarico assunto.

La violazione delle norme del Codice Etico e dei Protocolli operativi del Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al D. lgs. 231/2001, costituiscono quindi un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di rappresentanza organica, con la conseguente applicazione delle sanzioni previste dalla legge e/o dal sistema sanzionatorio e disciplinare.

9.2 Personale dipendente e soci

L'osservanza del Codice Etico da parte del personale dipendente e dei soci integra ed esplicita gli obblighi di fedeltà, lealtà e correttezza nell'esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede ed è pretesa dalla Società anche ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 2104 del Codice Civile.

In caso di violazione delle norme del Codice e dei Protocolli operativi del Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al D. lgs. 231/2001, si applicheranno le sanzioni previste dal sistema sanzionatorio e disciplinare appositamente approvato.

9.3 Terzi soggetti

L'osservanza del Codice Etico e dei Protocolli operativi del Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al D. lgs. 231/2001 da parte dei fornitori e degli Intermediari Destinatari integra gli obblighi di adempiere ai doveri di diligenza e buona fede nelle trattative e nell'esecuzione dei contratti in essere con la Società.

La violazione delle norme del Codice Etico e dei Protocolli richiamati dal contratto può costituire a seconda della gravità giusta causa di revoca o risoluzione dei contratti con ogni conseguenza di legge, incluso il risarcimento del danno.

 FORNO BRISA	BREADERS S.R.L. Società Benefit	Rev. 1
Oggetto:	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 - PARTE GENERALE	PAG 1 di 16



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Adottato ai sensi del Decreto Legislativo 231 del 2001

PARTE GENERALE

REV	DATA	OGGETTO
0	30.09.2020	Prima Stesura
1	25.09.2023	Revisione
2	14.12.2023	Revisione - whistleblowing

	BREADERS S.R.L. Società Benefit	Rev. 1
Oggetto:	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 - PARTE GENERALE	PAG 2 di 16

Sommario

Presentazione della Società.....	3
Premessa e note introduttive alla lettura del documento.....	3
PARTE GENERALE.....	4
1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.....	4
1.1 I reati-presupposto.....	4
1.2 Appartenenza dell'autore del reato all'organizzazione.....	5
1.3 Il presupposto dell'interesse o del vantaggio dell'ente.....	6
2. Le sanzioni e il procedimento di accertamento.....	6
2.1. Sanzioni.....	6
2.2. Procedimento di accertamento.....	8
3. Reati commessi all'estero.....	8
4. Presupposti per l'esonero della responsabilità.....	8
5. Funzione del modello di organizzazione e gestione.....	9
6 Modello di organizzazione, gestione e controllo di Breaders S.r.l.....	9
6.1 Adozione e modifica.....	9
6.1.1 Applicazione del Modello.....	10
6.1.2 Procedure seguite nell'identificazione del rischio-reato con specifico riguardo alle attività sensibili.....	10
6.2 Il Codice etico.....	11
6.3 Deleghe e procure.....	11
6.4 L'Organismo di Vigilanza.....	11
6.4.1 L'Organismo di Vigilanza: competenze.....	12
6.4.2. Whistleblowing Policy.....	14
7. Formazione, informazione e selezione delle risorse umane.....	15
8. Il sistema disciplinare.....	15

	BREADERS S.R.L. Società Benefit	Rev. 1
Oggetto:	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 - PARTE GENERALE	PAG 3 di 16

Presentazione della Società

Breaders S.r.l è un forno, pasticceria, bread bar e roastery.

La produzione è centralizzata nella sede di Via Zampieri a Bologna. Le altre sedi dislocate sempre nella città di Bologna sono destinate alla somministrazione (intesa come consumo sul posto) e vendita di prodotti di panificazione, dolci da forno, pizza in teglia, specialty coffee, etc.

La Società è dotata del Revisore Legale dei Conti, è seguita da Società esterna per HACCP (documentazione e formazione), Sicurezza sul lavoro d.lgs 81/08 con RSPP esterno, Privacy (compreso DPO) esterna ai sensi del Regolamento UE 679/2016.

Premessa e note introduttive alla lettura del documento

Il presente documento è stato predisposto come sintesi del progetto di conformità e *compliance* al Decreto legislativo 231 del 2001 al fine di presentare il Modello di organizzazione e controllo adottato dall'azienda.

Il presente documento è, quindi, anche uno strumento di comunicazione con tutti i soggetti interessati alle attività della nostra organizzazione (stakeholder), in particolare i dipendenti, i clienti, la proprietà, il management, i fornitori, i collaboratori e gli organi di controllo (destinatari del modello). Al fine di conoscere procedure e prassi operative e migliorare le relazioni commerciali in essere.

Il Modello è di proprietà esclusiva di Breaders S.r.l e non può essere riprodotto in nessuna forma, neppure in modo parziale o citando la fonte; fatti salvi gli obblighi di legge. Il documento è disponibile al pubblico su richiesta.

Il Modello di organizzazione e controllo è stato predisposto attraverso una analisi di valutazione del rischio che ha coinvolto tutta l'organizzazione. Il vertice aziendale è stato coinvolto attraverso un percorso di informazione e sensibilizzazione iniziale che ha portato alla formale approvazione del presente documento.

Il presente documento descrittivo del modello di organizzazione e gestione è suddiviso in due parti (generale e speciale) ed in una serie di allegati.

La parte generale contiene:

- il quadro normativo di riferimento;
- la presentazione della Società (storia, processi e funzioni);
- la struttura del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- l'individuazione dell'organismo di vigilanza, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;
- la funzione del sistema disciplinare;
- la formazione necessaria per applicare il Modello;
- i criteri di aggiornamento del modello.

La parte speciale contiene:

- le fattispecie di reato rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività;
- il riferimento alle procedure operative di gestione e controllo.

Sono parte integrante del Modello il Codice Etico (All. 1) e il Codice Disciplinare (All. 2)

Note terminologiche: per comodità di lettura è utilizzato il termine “Società” per BREADERS S.R.L. Società Benefit, il termine “Modello” per Modello di organizzazione e gestione, il termine “Decreto” o “D. Lgs 231/01” per Decreto Legislativo n. 231 del 2001.

	BREADERS S.R.L. Società Benefit	Rev. 1
Oggetto:	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 - PARTE GENERALE	PAG 4 di 16

PARTE GENERALE

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300” ha introdotto la responsabilità in sede penale delle aziende, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito, a “vantaggio dell’organizzazione”, o anche solamente “nell’interesse dell’organizzazione”, senza che ne sia ancora derivato necessariamente un vantaggio concreto.

Quanto sopra vale sia che il reato sia commesso da soggetti in posizione apicale che da soggetti sottoposti all’altrui direzione, inclusi i soggetti non necessariamente in organigramma, come consulenti o procacciatori. La Società non risponde se le persone indicate hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

L’azienda ed i soci possono quindi essere coinvolti in eventuali procedimenti penali per reati commessi a vantaggio o nell’interesse dell’ente.

È prevista la possibilità per l’azienda di sottrarsi totalmente o parzialmente all’applicazione delle sanzioni, purché siano state rispettate determinate condizioni ossia se si dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati (art. 6 del D. Lgs 231/01).

Il Modello descrive e norma il modo di agire dell’azienda, fissa il rispetto di leggi e regole esterne ed interne, definisce le relazioni nei confronti dei clienti, fornitori, azionisti, della Pubblica Amministrazione, dei dipendenti, di tutti coloro che possono essere influenzati dall’aver un interesse nella società.

La norma segnala delle caratteristiche particolari che il modello deve soddisfare:

- identificazione dei rischi, ossia l’analisi del contesto aziendale con individuazione delle attività nel cui ambito possono commettersi reati
- predisposizione di specifici protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire
- istituzione di un Organismo di Vigilanza (ODV) che vigili sull’efficacia del funzionamento e dell’osservanza del modello organizzativo
- introduzione di un sistema sanzionatorio interno
- redazione di un Codice Etico.

1.1 I reati-presupposto

In base al principio di legalità espresso dall’articolo 2 del citato Decreto, l’ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto.

Da questo principio discende che la responsabilità non è connessa alla semplice commissione di un reato previsto come tale dall’ordinamento penale, ma solo per determinati reati (definiti reati presupposto) che il legislatore ha introdotto con il D. Lgs 231/01, ma che ha successivamente ampliato con ulteriori fattispecie di reato e che continuamente aggiorna e corregge sia su indicazione dell’Unione Europea sia per esigenze nazionali. Su questa base i reati-presupposto possono essere schematizzati nelle aree che seguono (vedere gli articoli 24 e seguenti del D. Lgs 231/01 e le leggi collegabili).

In particolare, ad oggi, le aree dei reati presupposto sono:

	BREADERS S.R.L. Società Benefit	Rev. 1
Oggetto:	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 - PARTE GENERALE	PAG 5 di 16

- I. **Art. 24 e art. 25** _ Reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione (corruzione – inclusa quella fra privati, concussione e malversazione)
- II. **Art. 24-bis** _ Reati informatici
- III. **Art. 24-ter** _ Reati riguardanti i delitti di criminalità organizzata
- IV. **Art. 25-bis** _ Reati riguardanti i delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
- V. **Art.25-bis.1** _ Reati riguardanti i delitti contro l'industria e il commercio
- VI. **Art. 25-ter** _ Reati societari
- VII. **Art. 25-quater** _ Reati riguardanti i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
- VIII. **Art. 25-quater.1** _ Reati riguardanti le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
- IX. **Art. 25-quinquies** _ Reati contro la personalità individuale
- X. **Art. 25-sexies** _ Reati contro gli abusi di mercato
- XI. **Art. 25-septies** _ Reati collegati alla sicurezza sul lavoro
- XII. **Art. 25-octies** _ Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
- XIII. **Art. 25-octies.1** _ Reati riguardanti i delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
- XIV. **Art. 25-novies** _ Reati in materia di violazione del diritto di autore
- XV. **Art. 25-decies** _ Reati riguardanti l'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
- XVI. **Art. 25-undecies** _ Reati ambientali
- XVII. **Art. 25-duodecies** _ Reati riguardanti l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
- XVIII. **Art. 25-terdecies** _ Reati riguardanti razzismo e xenofobia
- XIX. **Art. 25-quaterdecies** _ Reati riguardanti le competizioni sportive
- XX. **Art. 25-quinquiesdecies** _ Reati tributari
- XXI. **Art. 25-sexiesdecies** _ Reati di contrabbando
- XXII. **Art. 25-septiesdecies** _ Reati contro il patrimonio culturale
- XXIII. **Art. 25-duodevicies** _ Reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici

1.2 Appartenenza dell'autore del reato all'organizzazione

Fermo restando che per il diritto italiano la responsabilità penale è configurabile solo con riferimento ad una persona fisica, per fondare la responsabilità da reato delle società o degli enti ai sensi del D. Lgs 231/01 occorre che il reato-presupposto sia commesso da una persona fisica che appartenga all'organizzazione di impresa della società o dell'ente.

Questo presupposto è fissato dall'articolo 5 del D. Lgs 231/01 dove si prevede che l'ente è responsabile per i reati commessi da due categorie di persone fisiche:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (soggetto in posizione apicale);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (cosiddetti soggetti sottoposti).

	BREADERS S.R.L. Società Benefit	Rev. 1
Oggetto:	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 - PARTE GENERALE	PAG 6 di 16

1.3 Il presupposto dell'interesse o del vantaggio dell'ente

Altro presupposto oggettivo della responsabilità da reato delle società e degli enti è che il reato sia commesso nel suo interesse o a suo vantaggio (art. 5 D. Lgs 231/01). Questo principio è rafforzato dalla previsione per la quale la società non risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5 D. Lgs 231/01).

Si aggiunga che l'articolo 12, comma 1, lettera a) del D. Lgs 231/01 prevede una ipotesi di riduzione della sanzione pecuniaria qualora "l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo". Questo comporta che se l'autore del reato ha agito perseguendo tanto l'interesse proprio, quanto quello dell'ente, quest'ultimo è passibile di sanzione.

Nel caso in cui, invece, sia prevalente l'interesse della persona fisica autrice del reato rispetto a quello dell'ente al quale appartiene, l'ordinamento prevede un'attenuazione della sanzione (pecuniaria o interdittiva) qualora l'ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione del reato.

2. Le sanzioni e il procedimento di accertamento

2.1. Sanzioni

Le sanzioni a cui può essere soggetto l'Ente, che abbia tratto vantaggio dalla commissione del reato, o nel cui interesse i reati siano stati commessi, consistono in:

- **sanzioni pecuniarie:** si applicano in tutti i casi in cui venga riconosciuta la responsabilità dell'Ente; consistono nel pagamento di una somma di denaro, applicata per "quote" e determinate dal giudice in misura non inferiore a 100 e non superiore a 1000, in base alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'Ente, all'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. Il valore di ciascuna quota viene fissato, come specificato nel decreto, considerando le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (*"Quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente"*). (Punto 5.1 della relazione al decreto)).

In particolari casi elencati di seguito, il decreto prevede precise riduzioni delle pene:

1. Riduzione di 1/2 delle pene se:
 - L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
 - Il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
2. Riduzione da 1/3 a 1/2 (prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado):
 - Se l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso, ovvero è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
3. Riduzione da 1/2 a 2/3 (prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado):

	BREADERS S.R.L. Società Benefit	Rev. 1
Oggetto:	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 - PARTE GENERALE	PAG 7 di 16

- Se l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso ed è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

➤ **sanzioni interdittive:**

Le sanzioni interdittive previste dal decreto sono:

- a) interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) divieto, temporaneo o definitivo, di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico esercizio;
- d) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano, anche congiuntamente tra loro, esclusivamente in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste da Decreto, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- ❖ *L'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da un soggetto apicale ovvero da un soggetto subordinato quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;*
- ❖ *In caso di reiterazione degli illeciti.*

Quand'anche sussistano una o entrambe le precedenti condizioni, le sanzioni interdittive tuttavia non si applicano se sussiste anche solo una delle seguenti circostanze:

- ❖ *L'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tale senso;*
- ❖ *L'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;*
- ❖ *L'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.*

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, "tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso" (art. 14 del Decreto).

➤ **Confisca:**

Ai sensi dell'articolo 19 del Decreto, con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca (anche per equivalente) del prezzo ("denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato") o del profitto ("utilità economica immediata ricavata") del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

	BREADERS S.R.L. Società Benefit	Rev. 1
Oggetto:	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 - PARTE GENERALE	PAG 8 di 16

➤ **Pubblicazione della sentenza di condanna:**

La pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal giudice unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della cancelleria del giudice competente ed a spese dell'Ente.

2.2. Procedimento di accertamento

La competenza a conoscere degli illeciti dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono (articolo 36 D. Lgs 231/01).

Il Pubblico ministero, rilevato un reato-presupposto, verifica l'appartenenza della persona fisica imputata all'organizzazione di una determinata società o ente e quindi, acquisita la notizia dell'illecito amministrativo dipendente dal reato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente, annota immediatamente nel registro di cui all'articolo 335 del codice di procedura penale gli elementi identificativi dell'ente unitamente, ove possibile, alla generalità del suo legale rappresentante nonché il reato da cui dipende l'illecito.

Per l'azione di responsabilità amministrativa dell'ente, il Pubblico ministero deve dimostrare l'esistenza degli elementi oggettivi della responsabilità e precisamente:

- che è stato commesso uno dei reati-presupposto;
- che il reato è stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- l'autore del reato svolge formalmente o di fatto una funzione nell'ente ed è in posizione apicale o di sottoposto anche se è rimasto ignoto.

A questo punto occorre distinguere se l'autore del reato:

- è in posizione apicale;
- è in posizione di sottoposto.

Nel primo caso la colpa di organizzazione è presunta e l'ente deve dare prova dell'esistenza a suo favore di una causa di esonero da responsabilità secondo quanto previsto dall'articolo 6 del D. Lgs 231/01.

Nel secondo caso il Pubblico ministero, per accampare la responsabilità dell'ente, deve fornire la prova che la commissione del reato è dovuta all'osservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza mentre l'ente ha l'onere della prova dei fatti impeditivi della responsabilità.

3. Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del D. Lgs 231/01, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti - commessi all'estero. I presupposti previsti dal Decreto su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, D. Lgs 231/01;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

4. Presupposti per l'esonero della responsabilità

L'articolo 6, comma 1, D. Lgs 231/01, dispone che l'ente non risponde se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati della specie di quelli verificatisi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro

	BREADERS S.R.L. Società Benefit	Rev. 1
Oggetto:	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 - PARTE GENERALE	PAG 9 di 16

aggiornamento è stato affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;

- c) le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).

Il modello di organizzazione e di gestione, utile per l'esonero da responsabilità dell'ente, deve rispondere a specifiche caratteristiche che possono essere così esemplificate:

- e) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- f) predisporre specifici protocolli diretti a regolare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- g) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- h) prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo;
- i) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo.

5. Funzione del modello di organizzazione e gestione

Il Modello di organizzazione e controllo, introdotto dal legislatore italiano sulla scorta di esperienze maturate nell'ambito di ordinamenti stranieri, principalmente di stampo anglosassone e quindi di common law (conosciuti anche come compliance program), costituisce un complesso organico di principi, di disposizioni e di schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità, funzionale alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività sensibili al fine della prevenzione del rischio della commissione (anche tentata) dei reati-presupposto previsti dal D. Lgs 231/01.

L'individuazione delle attività esposte al rischio di reato e la loro regolamentazione in procedure accompagnate da un efficiente sistema di controlli interni deve avere le seguenti precipue finalità:

- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto della Società consapevoli dei rischi in cui poter incorrere, nel caso di violazione dei dettati del modello, in illeciti passibili di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della società;
- affermare che ogni condotta illecita è fermamente condannata dalla Società in quanto, anche nei casi in cui la Società potesse in ipotesi trarne vantaggio, è comunque contraria non solo alle disposizioni di legge, ma anche a quei principi di correttezza e trasparenza che la Società intende rispettare nell'esercizio della propria attività;
- fornire alla Società lo strumento per prevenire o contrastare la commissione di reati ed in tal modo evitare i rischi della conseguente responsabilità amministrativa dell'ente.

Tra le finalità del Modello vi è quella di rendere consapevoli i dipendenti, gli organi sociali, i consulenti ed i partner, che operano per conto o nell'interesse della società, dell'importanza che riveste il rispetto dei ruoli, delle modalità operative, dei protocolli (procedure) nello svolgimento delle attività societarie.

6 Modello di organizzazione, gestione e controllo di Breaders S.r.l.

6.1 Adozione e modifica

Posto che il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 costituisce «atto di emanazione dell'organo dirigente», ai sensi dell'art. 6 co. 1 lett. a) del suddetto decreto, esso viene adottato

	BREADERS S.R.L. Società Benefit	Rev. 1
Oggetto:	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 - PARTE GENERALE	PAG 10 di 16

dai vertici aziendali della Società con apposita delibera e a quest'ultimo spettano la competenza e la responsabilità in merito alle eventuali successive modifiche e integrazioni.

L'Organismo di Vigilanza, sentite le funzioni aziendali interessate e avvalendosi di consulenze di esperti, proporrà alla Società eventuali modifiche o integrazioni del Modello di cui dovesse ravvisare l'opportunità o la necessità.

Sarà necessario modificare ed integrare il Modello al verificarsi di circostanze particolari quali, in via meramente esemplificativa e senza carattere di esaustività, interventi legislativi che inseriscano nel D.Lgs. 231/01 nuove fattispecie di reato di interesse per la Società, significative modifiche dell'assetto societario, coinvolgimento della società in un procedimento ex D.Lgs. 231/01, nonché la revisione delle procedure richiamate nel Modello.

6.1.1 Applicazione del Modello

Ogni azione ed operazione della Società deve essere adeguatamente registrata e documentata affinché sia sempre possibile, in ogni momento, la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento, nonché il controllo delle caratteristiche e delle ragioni dell'operazione e l'individuazione del soggetto che ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

Per la gestione delle attività aziendali è opportuna la partecipazione di più di un soggetto alla medesima attività, cosicché alcuna operazione sia posta in essere in autonomia assoluta da un solo soggetto.

Nei rapporti contrattuali con i terzi, la Società ha cura di controllare la serietà e le credenziali del contraente, disponendo che tutti i pagamenti significativi tra le parti avvengano per tramite di bonifico o strumento equivalente.

L'assunzione delle decisioni societarie che abbiano rilevanza esterna si svolge in assoluta trasparenza.

È definito un programma di formazione ed aggiornamento dei dirigenti e dei dipendenti ai principi del Modello e coloro che svolgono funzioni di controllo devono riferire all'Organismo di Vigilanza delle irregolarità riscontrate nel rispetto delle procedure previste dal modello.

6.1.2 Procedure seguite nell'identificazione del rischio-reato con specifico riguardo alle attività sensibili

Essenziale per garantire l'esonero della società dalle responsabilità da reato è che il Modello di organizzazione e controllo sia stato assunto secondo una procedura idonea a rilevare le occasioni del rischio-reato con specifico riferimento alle attività sensibili, tenuto conto delle concrete condizioni operative e di mercato della Società; questo è stato fatto attraverso una valutazione formale e documentata dei rischi di reato che viene aggiornata *almeno con frequenza annuale* ed i cui risultati sono sottoposti all'organo amministrativo.

L'attività di risk mapping e di risk assessment è stata svolta attraverso l'esame della documentazione aziendale (visura, statuto, disposizioni organizzative e organigramma, manuale e procedure del Sistema Qualità, Analisi Ambientale e Istruzioni Operative) nonché mediante l'esecuzione di interviste.

L'esito di tale valutazione dipende dalla gravità del rischio riscontrato:

1. laddove il rischio sia nullo ovvero si mantenga entro una soglia accettabile, non occorre introdurre protocolli comportamentali specifici a presidio di quella determinata attività;
2. laddove il rischio si attesti al di sopra della soglia di accettabilità occorre proceduralizzare l'attività sensibile tramite appositi protocolli.

Per rischio accettabile si intende il pericolo di comportamento illecito poco probabile e dalle conseguenze lievi.

Per ognuna delle attività sensibili, ovvero le attività aziendali in cui è più probabile che vengano commessi

	BREADERS S.R.L. Società Benefit	Rev. 1
Oggetto:	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 - PARTE GENERALE	PAG 11 di 16

illeciti, sono state predisposte e recepite procedure ed istruzioni di comportamento, nell'ottica di permettere una reale integrazione con gli altri sistemi di gestione presenti, in conformità alle più recenti Linee Guida di Confindustria.

Le risultanze di tale attività sono specificate nella Parte speciale del Modello.

6.2 Il Codice etico

All'interno del Codice Etico sono definiti i principi comportamentali di carattere generale cui debbono attenersi tutti i dipendenti, gli organi sociali, i consulenti, i partner ed i collaboratori della Società.

Il codice è basato su principi generali di legalità. Tutti i dipendenti e collaboratori della Società devono impegnarsi al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti; non devono porre in essere comportamenti che possono portare alle fattispecie di reato previste dal D. Lgs 231/01, né porre in essere comportamenti che possano potenzialmente diventarlo.

Tali impegni devono essere assunti anche dai consulenti, dai collaboratori, dai fornitori e da chiunque abbia rapporti con la Società. Le direttive e le prescrizioni del codice sono altresì indirizzate ai soggetti che rappresentano o possono rappresentare la Società nei confronti di terzi.

6.3 Deleghe e procure

L'assegnazione di responsabilità ed incarichi è uno degli aspetti più critici nella prevenzione dei rischi reato, di qui la necessità che l'organizzazione abbia una particolare cura per il sistema delle deleghe e delle procure. Questo rappresenta anche un importante aspetto nell'apparato dei controlli definito dal modello per attuare il principio della doppia responsabilità di attuazione delle decisioni.

Ai fini dell'applicazione del presente documento si applicano le seguenti definizioni:

- delega: atto interno di attribuzione di funzioni e compiti;
- procura: negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce ad un soggetto i poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

In concreto, il sistema delle procure consente al vertice aziendale di far discendere in capo ai dirigenti ed ai responsabili di funzione tutti i poteri di cui necessitano per esercitare le attribuzioni e le mansioni loro assegnate, al vertice del sistema delle procure si trova l'organo amministrativo che agisce secondo lo statuto e definisce le deleghe necessarie anche per l'applicazione del modello.

La delega viene conferita con:

- documento datato, con doppia sottoscrizione e con oggetto chiaro della delega del compito
- mail con controrisposta di accettazione per delega effettuata.

6.4 L'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del D.lgs. 231/2001, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti apicali o sottoposti alla loro vigilanza e direzione, se l'organo dirigente ha:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

I componenti dell'Organo di Vigilanza devono essere nominati con delibera dei vertici aziendali e presentare i seguenti requisiti:

- 1) Non presentare incompatibilità o conflitti di interessi,

	BREADERS S.R.L. Società Benefit	Rev. 1
Oggetto:	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 - PARTE GENERALE	PAG 12 di 16

- 2) Siano persone dotate di onorabilità;
- 3) Non siano legate da rapporti di parentela con gli organi sociali o con i vertici aziendali;
- 4) Possedere professionalità adeguate;
- 5) Possedere conoscenze in materie giuridiche, di controllo e gestione dei rischi aziendali e capacità di svolgere attività ispettive.

I requisiti di autonomia e indipendenza richiedono:

- la previsione di un “riporto” dell’Organismo di Vigilanza al massimo vertice aziendale operativo;
- l’assenza, in capo all’Organismo di Vigilanza, di compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l’obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello;
- l’inserimento dell’Organismo di Vigilanza “come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile”.

Il connotato della professionalità deve essere riferito al “bagaglio di strumenti e tecniche” necessarie per svolgere efficacemente l’attività di Organismo di Vigilanza; la continuità di azione, che garantisce un’efficace e costante attuazione del modello organizzativo, è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all’attività di vigilanza. Tale configurazione garantisce l’autonomia dell’iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell’organizzazione stessa.

Costituisce causa di ineleggibilità quale componente dell’O.d.V. e di incompatibilità alla permanenza nella carica, la condanna con sentenza anche in primo grado, per aver commesso uno dei reati di cui al decreto 231/01, ovvero la condanna ad una pena che comporti l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici.

L’O.d.V. potrà avvalersi della consulenza di professionisti esterni, in particolare con professionalità in materia penale, di contabilità, di sicurezza ed in materia finanziaria.

6.4.1 L’Organismo di Vigilanza: competenze

In conformità al disposto di cui all’art.6, comma 1 lett. b) d. lgs. 231/2001, all’OdV della Società è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello e di collaborare al suo costante aggiornamento.

In via generale spettano pertanto all’OdV i seguenti compiti:

1. verifica e vigilanza sul Modello, che comportano:

- verifica circa l’adeguatezza del Modello, ossia la verifica in ordine alla sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti;
- verifica circa l’effettività del Modello, ossia in ordine alla rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
- monitoraggio dell’attività aziendale, effettuando verifiche periodiche. In particolare, l’attività di ricognizione delle attività aziendali è volta al principale scopo di individuare le eventuali nuove aree a rischio di reato ai sensi del Decreto rispetto a quelle già individuate nel Modello;
- attivazione delle strutture aziendali competenti per l’elaborazione di procedure operative e di controllo che regolamentino adeguatamente lo svolgimento delle attività.

2. aggiornamento del Modello

	BREADERS S.R.L. Società Benefit	Rev. 1
Oggetto:	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 - PARTE GENERALE	PAG 13 di 16

In conformità a quanto previsto dal D. Lgs 231/01, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di curare l'aggiornamento del Modello.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza, anche avvalendosi del supporto delle funzioni aziendali preposte al monitoraggio delle innovazioni normative, delle modifiche organizzative e attinenti alle tipologie di attività svolte dalla Società – e in particolare dei relativi flussi informativi a tali fini con continuità assicurati in favore dell'Organismo – identifica e segnala all'Organo amministrativo l'esigenza di procedere all'aggiornamento del Modello, fornendo altresì indicazioni in merito alle modalità secondo cui procedere alla realizzazione dei relativi interventi.

L'organo amministrativo valuta l'esigenza di aggiornamento del Modello segnalata dall'Organismo di Vigilanza e, sentiti gli altri organi di controllo presenti, delibera in merito all'aggiornamento del Modello in relazione a modifiche o integrazioni che si dovessero rendere necessarie.

Possono essere cause di aggiornamento:

- modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti e significative innovazioni nell'interpretazione delle disposizioni in materia;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa, modificazioni dell'assetto interno della Società o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- emanazione e modifica di linee guida da parte dell'associazione di categoria;
- commissione dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

3. informazione e formazione sul Modello, ovvero:

- promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (ossia verso i c.d. Destinatari);
- promuovere e monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari;
- riscontrare con tempestività, anche mediante l'eventuale predisposizione di pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o risorse aziendali ovvero dagli organi amministrativi in relazione alla corretta interpretazione e/o al concreto funzionamento delle attività proceduralizzate nel Modello.

4. gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV:

All'O.d.V. dovranno pervenire le informazioni e la documentazione richiesta dalla Parte Speciale e le indicazioni che si renderanno necessarie durante l'espletamento delle attività di monitoraggio.

All'O.d.V. dovranno altresì pervenire le segnalazioni relative alla mancata attuazione del Modello, alla commissione di reati previsti dal Decreto o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società (vedi par. 7.4.2.).

In particolare, la Direzione aziendale deve tempestivamente comunicare all'O.d.V. le seguenti informazioni:

- a. I provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al d.lgs. 231/2001 riferibili all'Ente;

	BREADERS S.R.L. Società Benefit	Rev. 1
Oggetto:	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 - PARTE GENERALE	PAG 14 di 16

- b. Visite, ispezioni e accertamenti avviati da parte degli enti competenti (a titolo meramente esemplificativo: ASL, INPS, INAIL, Guardia di Finanza, etc.) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- c. I procedimenti disciplinari con gli esiti degli stessi e le relative motivazioni, nel caso in cui vertano su materie che rientrino nell'ambito di applicazione del Decreto;
- d. Le relazioni di audit interni, se richieste;
- e. Le modifiche degli organi sociali e dei loro componenti;
- f. I cambiamenti nella struttura organizzativa aziendale;
- g. Le variazioni delle deleghe e delle procure rilasciate;
- h. le violazioni dei principi di whistleblowing;
- i. tutti gli infortuni occorsi ai lavoratori registrati all'interno del Registro Infortuni che comportano un'assenza dal lavoro prevista superiore a 30 giorni;
- j. l'aggiornamento del DVR a seguito di quanto previsto dall'art.29 comma 3 del TU;
- k. il verbale della riunione periodica redatto dal RSPP di cui all'art.35 del TU;
- l. disposizioni e prescrizioni emesse dalle autorità di controllo e vigilanza in materia di salute e sicurezza.

Si precisa che per "tempestivamente" si intende non appena possibile e, comunque, entro trenta giorni dalla verifica della circostanza oggetto di comunicazione.

Le comunicazioni potranno essere inviate all'indirizzo di posta elettronica massimo.dimenna@gruppoingegneria.it o, in alternativa, per invio cartaceo, alla sede di Gruppo Ingegneria Gestionale in via Luigi Busi 15/2, Bologna (BO), CAP 90143.

Inoltre, l'ODV pianifica con la Società almeno 3 incontri all'anno.

Spetta all'O.d.V.:

- esaminare e valutare tutte le informazioni e le segnalazioni ricevute e connesse alla concreta attuazione del Modello;
- informare gli organi competenti in merito all'attività svolta, ai risultati ed alle attività programmate;
- segnalare agli organi competenti, per l'adozione dei provvedimenti ritenuti opportuni, le eventuali violazioni del Modello ed i soggetti ritenuti responsabili, se del caso proponendo le sanzioni ritenute più opportune.

Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, sono riconosciuti all'O.d.V. tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

L'O.d.V., anche per il tramite delle risorse di cui dispone, ha facoltà di:

- effettuare anche a sorpresa tutte le verifiche e le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- accedere liberamente presso tutte le funzioni, gli archivi ed i documenti della Società, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- disporre, ove sia ritenuto necessario, l'audizione delle risorse che possano fornire informazioni o indicazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza, dell'ausilio di tutte le strutture dell'Ente ovvero di consulenti esterni.

6.4.2. Whistleblowing

In tema di flussi informativi, si segnala l'entrata in vigore del decreto legislativo n. 24 del 10 Marzo 2023 che ha modificato la 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"

	BREADERS S.R.L. Società Benefit	Rev. 1
Oggetto:	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 - PARTE GENERALE	PAG 15 di 16

(sistema noto come whistleblowing). Con questi interventi il legislatore ha introdotto nell'ordinamento nazionale un sistema di tutela del dipendente o collaboratore ("whistleblower") che segnala illeciti nel settore privato. In particolare, all'art. 6, comma 2 bis, del Decreto del D.Lgs 231/2001 è disposto che *"I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)"*.

La Società si è adeguata alla recente normativa tramite l'adozione di un apposito canale informatico di segnalazione presente sul sito <https://www.fornobrisa.it/it/>. Per quanto riguarda le modalità di segnalazione e le tutele riservate ai soggetti segnalanti si rinvia alla procedura whistleblowing, da intendersi parte integrante del presente Modello.

La gestione della Segnalazione segue le tempistiche e modalità sottoindicate:

- entro 7 (sette) giorni dalla ricezione della segnalazione, il Gestore invierà al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione, utilizzando il canale della segnalazione. Nel caso di segnalazione orale (richiesta di incontro e/o utilizzo linea telefonica), la ricezione della segnalazione è contestuale all'inserimento della Segnalazione in Piattaforma e in tale occasione verrà rilasciato al Segnalante il Codice personale associato alla Segnalazione Whistleblowing.
- il Gestore avvia la fase di istruttoria e classifica la segnalazione come "Whistleblowing" o "Ordinaria". Con riferimento alle sole Segnalazioni Ordinarie, laddove vi sia altra funzione aziendale competente, il Gestore provvede contestualmente all'inoltro della stessa, adottando misure idonee a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante. Diversamente, procederà alla gestione della stessa come da Procedura;
- entro 3 (tre) mesi, decorrenti dalla data di avviso di ricevimento, il Gestore fornisce un Riscontro al Segnalante.

All'esito dell'istruttoria, il Gestore redigerà una relazione prendendo uno o più dei seguenti provvedimenti:

- archiviazione della Segnalazione per insufficienza di elementi;
- archiviazione della Segnalazione per irrilevanza dei fatti segnalati;
- proposta di modifica al Modello 231 e/o al Codice Etico o ad altre procedure interne;
- proposta di avvio di procedimenti disciplinari o sanzionatori - conformemente a quanto previsto dal sistema disciplinare e sanzionatorio vigente - nei confronti dei soggetti Segnalati e di cui sia stata riconosciuta la commissione di una violazione, illecito o irregolarità;
- proposta di avvio di procedimenti disciplinari o sanzionatori - conformemente a quanto previsto sistema disciplinare sanzionatorio vigente e dalla presente Procedura - nei confronti dei Segnalanti che abbiano effettuato Segnalazioni infondate, basate su circostanze fattuali non vere ed effettuate con dolo o colpa grave.

7. Formazione, informazione e selezione delle risorse umane

La Società al fine di dare concreta ed efficace attuazione ai principi ed ai contenuti del Modello e delle procedure collegate, assicura una corretta divulgazione degli stessi ai propri dipendenti (di ogni livello) ed ai soggetti che, a qualsiasi titolo, hanno rapporti contrattuali con la Società.

Tale attività di divulgazione, seppur diversamente caratterizzata a seconda dei diversi destinatari cui si rivolge, è regolata dai principi di completezza, tempestività, accuratezza, accessibilità e continuità. La suddetta documentazione è integrata da circolari o comunicazioni che verranno trasmesse dal settore risorse umane o dal settore legale.

È dedicato inoltre un apposito spazio nella rete aziendale alla diffusione e conoscenza del Modello e delle procedure collegate.

La partecipazione alle attività di formazione ed aggiornamento è obbligatoria per tutti i dipendenti della Società.

	BREADERS S.R.L. Società Benefit	Rev. 1
Oggetto:	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 - PARTE GENERALE	PAG 16 di 16

8. Il sistema disciplinare

Elemento necessario, ovvero richiesto dalla legge, per garantire l'efficacia e l'effettività dei modelli di organizzazione e gestione, di cui al suddetto decreto, è la previsione di uno specifico Sistema Disciplinare, che scatti allorché il personale e i destinatari violino un protocollo preventivo previsto dai suddetti modelli.

In ottemperanza a tale previsione, la Società ha adottato uno specifico sistema disciplinare, da intendersi come parte integrante del presente Modello Organizzativo e di Gestione.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al sistema disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede. In ogni caso, l'O.d.V. deve essere coinvolto nel procedimento disciplinare. I soggetti Destinatari del presente Sistema Disciplinare sono:

- i dipendenti della Società: si intendono tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato e della qualifica (operai, impiegati) o dal livello;
- i soggetti in posizione "apicale", ovvero coloro che rappresentano la Società, che svolgono incarichi di amministrazione, gli eventuali Responsabili di Funzione dotati di autonomia finanziaria e funzionale;
- i componenti dell'Organismo di Vigilanza e degli Organi sociali;
- i soggetti terzi: collaboratori, consulenti, agenti, distributori, mediatori, fornitori, intermediari della Società.

Per le infrazioni disciplinari la Direzione potrà applicare i seguenti provvedimenti:

- 1) rimprovero verbale;
- 2) rimprovero scritto;
- 3) multa non superiore a 3 ore di normale retribuzione;
- 4) sospensione dal lavoro con trattenuta sulla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni;
- 5) licenziamento senza preavviso.

Per ogni ulteriore specifica si rinvia al Codice disciplinare.