

BECCARIA S.R.L.

Via Sperino 46 – 12030 Scarnafigi (CN)

P.IVA 02206800043 – Tel. +39 0175 274737 - Fax +39 0175 274748

E-mail: beccaria@beccaria.it

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO “231”

PARTE GENERALE

ai sensi del D.Lgs.n.231 del 8 giugno 2001 e s.m.i.

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 15/09/2026

Revisione n. 01 del 15 settembre 2026

Stato delle revisioni

Revisione	Data	Oggetto	Approvazione
Rev. 0	15.12.2023	Adozione	C.d.A.
Rev. 1	15.09.2026	Revisione integrale di: Parte Generale Codice etico Procedura Whistleblowing Parte Speciale reati contro la P.A. Parte speciale reati ambientali Parte speciale reati tributari	C.d.A.

PARTE I – MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE

- 1. Premessa
- 2. Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e la responsabilità amministrativa degli enti
 - 2.1 Fattispecie di reato presupposto
 - 2.2 Sanzioni per l'ente
 - 2.3 Modelli di organizzazione, gestione e controllo: condizione esimente
 - 2.4 Le Linee Guida di Confindustria e il D.Lgs. 24/2023
 - 2.5 Conformità all'art. 30 del D.Lgs. 81/2008
- 3. Profilo della Società e contesto operativo
- 4. Il Modello adottato da Beccaria S.r.l.
 - 4.1 Motivazioni dell'adozione
 - 4.2 Finalità e struttura del Modello
 - 4.3 Destinatari del Modello
 - 4.4 Sistema di governance
 - 4.5 Sistema di deleghe e procure
 - 4.6 Costruzione, adozione e aggiornamento del Modello
- 5. Aree a rischio, processi strumentali e principi di controllo
- 6. Organismo di Vigilanza
 - 6.1 Requisiti
 - 6.2 Composizione, nomina e durata
 - 6.3 Funzioni e poteri
 - 6.4 Reporting verso il C.d.A. e canale di reporting straordinario
 - 6.5 Flussi informativi nei confronti dell'OdV
 - 6.6 Risorse finanziarie
- 7. Tutela del whistleblowing
- 8. Informazione, formazione e aggiornamento
- 9. Sistema sanzionatorio, disciplinare e civilistico
 - 9.1 Violazione del Modello
 - 9.2 Misure in tema di whistleblowing
 - 9.3 Misure nei confronti dei componenti del C.d.A.

- 9.4 Misure nei confronti del personale dirigente
- 9.5 Misure nei confronti dei dipendenti
- 9.6 Misure nei confronti di terzi aventi rapporti contrattuali
- 10. Modifica, implementazione e verifica del funzionamento del Modello
- 11. Il sistema di controllo a tre livelli

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO**
PARTE GENERALE

ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i.

1. Premessa

Beccaria S.r.l. (di seguito anche “Beccaria” o la “Società”) è stata costituita in data 30 gennaio 1991 ed è regolarmente iscritta dal 19 marzo 1991 al Registro delle Imprese tenuto presso la Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Cuneo, con sede legale in Via Sperino 46 – 12030 Scarnafigi (CN), C.F. e P. IVA 02206800043.

Il progetto imprenditoriale affonda peraltro le proprie radici in epoca anteriore: già nel 1951, infatti, il fondatore Domenico Beccaria, su istanza di un amico agricoltore, ebbe a realizzare il primo mulino a martelli, macchina destinata a rivoluzionare la macinazione di cereali per la produzione di mangimi zootecnici e a ricoprire un ruolo di rilievo nel comparto agricolo. L’originaria impostazione artigianale è stata progressivamente sviluppata in senso imprenditoriale, dapprima dai figli del fondatore, Renato e Lucia Rosa, che dal 1962 ne hanno determinato la crescita in termini di produzione e di occupazione, mantenendo uno stretto legame con il territorio di Scarnafigi e del Cuneese, pur a fronte dell’oramai consolidata vocazione internazionale dell’azienda.

Sul piano gestorio, la Società è retta da un Consiglio di Amministrazione (di seguito anche “C.d.A.”), investito dei più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione; il controllo contabile è affidato ad un Revisore Legale.

Beccaria si è progressivamente affermata sul mercato globale, fondando il proprio sviluppo sui sani principi aziendali da sempre coltivati, sulla costante evoluzione in termini di qualità e tecnologia, sull’attenzione alle specifiche esigenze del cliente (dalla fase di progettazione e costruzione sino al montaggio, collaudo ed assistenza post vendita), sull’innovazione – vero e proprio imprinting dell’espressione imprenditoriale dell’azienda – e sulla centralità assegnata alle proprie risorse umane (la Società può contare sull’opera di circa 70 dipendenti, destinatari di investimenti costanti in termini di formazione, preparazione, qualità, coinvolgimento diretto e motivazione).

Operando nel mercato internazionale, la Società ha conseguito nel 2021 il certificato AEO (Operatore Economico Autorizzato), rilasciato – sulla scorta delle disposizioni del Codice Doganale dell’Unione – agli operatori economici qualificati che intervengono nella catena di approvvigionamento internazionale e che vantino uno status di particolare affidabilità nello svolgimento di operazioni doganali.

Beccaria ha quale oggetto sociale le seguenti principali attività: la fabbricazione di impianti, macchinari e attrezzature per lo stoccaggio, il trasporto, la macinazione, la miscelazione e il dosaggio di prodotti in granulo o in polvere per i settori agroalimentare, delle materie plastiche e per industrie varie; la commercializzazione di tali prodotti sia in Italia che all’estero; l’assunzione di rappresentanze, lo studio e la prestazione di servizi commerciali, tecnici, organizzativi ed amministrativi a favore di imprese.

Ad ulteriore precisazione dell’oggetto sociale, accanto alla tradizionale attività di costruzione di macchinari per l’agricoltura, la Società si è nel tempo specializzata nella progettazione e costruzione di macchine ed impianti industriali (silos di stoccaggio, macchine per la selezione, impianti di abbattimento polveri, impianti trasportatori, di miscelazione e di macinazione), proponendosi quale partner di importanti realtà aziendali in comparti diversi (industria molitoria; industria alimentare; edilizia; industria chimica e dei premiscelati; mangimifici e pet food; industria delle materie plastiche e della gomma; pellettatura del legno; produzione granulo finito, ecc.).

L'attività di Beccaria si caratterizza altresì per la presenza di un sistema integrato di gestione, attestato dalle certificazioni di cui al successivo § 3, e per il presidio interno delle funzioni di Qualità, Sicurezza e Ambiente – ricoperto, sotto il profilo SSL, da un Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP) interno a supporto del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) esterno.

Alla luce della propria attività sociale e degli interessi coinvolti, Beccaria ritiene che l'adozione e l'attuazione di un Codice Etico e di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 (di seguito anche "MOG" o "Modello") costituisca un valido strumento per formalizzare ed implementare gli assetti organizzativi interni, in prospettiva preventiva rispetto alla realizzazione delle fattispecie rilevanti di seguito individuate, in coerenza con i valori aziendali e nell'ottica di sensibilizzare dipendenti, collaboratori e, più in generale, tutti i soggetti con cui la Società intrattiene rapporti (amministratori, clienti, consulenti, fornitori, Pubbliche Amministrazioni e terzi in genere) sugli obiettivi di tutela qui considerati.

Beccaria provvede pertanto ad adottare, diffondere e a rendere disponibile il presente Modello – unitamente al Codice Etico, alla disciplina dell'Organismo di Vigilanza e alla Procedura whistleblowing, parti integranti del medesimo – all'interno e all'esterno della Società, affinché i Destinatari (come definiti al § 4.3) e, in generale, le persone che intrattengono rapporti con la Società possano prenderne visione e conformarsi ai principi, valori e norme etico-comportamentali in essi contenuti.

2. Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e la responsabilità amministrativa degli enti

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231 (di seguito il "Decreto" o "D.Lgs. 231/2001"), entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche.

Il Decreto, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità definita amministrativa (ma sostanzialmente assimilabile alla responsabilità penale) a carico degli enti, vale a dire – come precisato dall'art. 1 del Decreto – degli enti forniti di personalità giuridica e delle società e associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito "Enti"), per i reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio, ai sensi dell'art. 5:

- da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (c.d. soggetti apicali);
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. soggetti sottoposti).

Per quanto attiene alla nozione di "interesse", esso si concretizza ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l'intento di far conseguire un beneficio alla Società o all'Ente, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito. La responsabilità può inoltre ricadere sull'Ente ogniqualvolta l'autore dell'illecito, pur non avendo agito al fine di beneficiare quest'ultimo, gli abbia comunque fatto conseguire un "vantaggio" economico o di altra natura.

Per converso, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2), l'Ente non è chiamato a rispondere se i soggetti sopra indicati hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La responsabilità dell'Ente è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica autrice del reato. Stabilisce infatti l'art. 8 del Decreto che la responsabilità dell'Ente sussiste anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile, ovvero quando il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia. La responsabilità dell'Ente, dunque, si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il reato e mira a sanzionare gli enti che abbiano tratto interesse e/o vantaggio dalla commissione di uno dei reati tassativamente previsti dal Decreto.

Il rappresentante legale dell'Ente, laddove indagato o imputato in relazione ad un reato presupposto, versa in una situazione di incompatibilità e non può rappresentare l'Ente in giudizio. Pertanto, in tale ipotesi, gli atti deliberativi prodromici e/o funzionali all'individuazione e alla nomina del difensore dell'Ente vengono adottati dall'organo gestorio senza la partecipazione del legale rappresentante coinvolto. Il difensore dell'Ente dovrà essere professionista diverso da quello chiamato ad assistere la persona fisica del legale rappresentante.

2.1 Fattispecie di reato presupposto

La responsabilità amministrativa dell'Ente si configura, al ricorrere degli ulteriori requisiti sopra tratteggiati, in relazione alla commissione delle seguenti famiglie di reati c.d. presupposto, oggi richiamate dagli artt. 24 e ss. del D.Lgs. 231/2001 e dalla L. 146/2006:

- Art. 24 – Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture;
- Art. 24-bis – Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- Art. 24-ter – Reati di criminalità organizzata;
- Art. 25 – Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione;
- Art. 25-bis – Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- Art. 25-bis.1 – Delitti contro l'industria e il commercio;
- Art. 25-ter – Reati societari;
- Art. 25-quater – Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- Art. 25-quater.1 – Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- Art. 25-quinquies – Delitti contro la personalità individuale;
- Art. 25-sexies – Reati finanziari e abusi di mercato;
- Art. 25-septies – Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- Art. 25-octies – Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio;
- Art. 25-octies.1 – Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori;
- Art. 25-octies.2 – Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (artt. 275-bis ss. c.p., introdotto dal D.Lgs. 30 dicembre 2025, n. 211, in vigore dal 24 gennaio 2026);
- Art. 25-novies – Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- Art. 25-decies – Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- Art. 25-undecies – Reati ambientali;
- Art. 25-duodecies – Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Art. 25-terdecies – Razzismo e xenofobia;

- Art. 25-quaterdecies – Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di attività di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- Art. 25-quinquiesdecies – Reati tributari;
- Art. 25-sexiesdecies – Contrabbando (diritti di confine);
- Art. 25-septiesdecies – Delitti contro il patrimonio culturale;
- Art. 25-duodevicies – Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici;
- Art. 25-undevicies – Delitti contro gli animali (introdotto dalla L. 6 giugno 2025, n. 82);
- Art. 26 – Delitti tentati;
- L. 146/2006 – Reati transnazionali.

Reati di interesse per Beccaria S.r.l. Tenuto conto del settore di attività della Società (impresa industriale operante nella fabbricazione di macchinari e impianti per lo stoccaggio, il trasporto, la macinazione, la miscelazione e il dosaggio di prodotti in granulo o in polvere, in Italia e all'estero), allo stato e salve successive ed ulteriori valutazioni, sono ritenuti potenzialmente rilevanti per la Società, in particolare, i reati di cui agli artt. **24 e 25 (Reati contro la P.A.), 25-bis.1 (Reati contro l'industria e il commercio), 25-ter (Reati societari), 25-septies (Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro), 25-undecies (Reati ambientali), 25-quinquiesdecies (Reati Tributari) e 25-sexiesdecies (Reati di contrabbando)**. Per ciascuna delle famiglie ritenute rilevanti è prevista la corrispondente Parte Speciale (oggetto di separato documento ed eventuale aggiornamento successivo al presente).

2.2 Sanzioni per l'ente

Le sanzioni applicabili all'Ente, ai sensi dell'art. 9 del Decreto, sono: la sanzione pecuniaria (da 100 a 1000 quote, per un importo compreso tra circa Euro 25.822,84 ed Euro 1.549.370,70, con possibile aumento sino a dieci volte per gli abusi di mercato, salvi i casi, specificamente previsti dal Decreto, in cui la sanzione è invece parametrata sul fatturato dell'ente); le sanzioni interdittive (di durata da 3 mesi a 2 anni, elevate a 4-7 anni per reati contro la P.A. ex L. 3/2019); la confisca; la pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni interdittive comprendono in particolare:

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

Si segnala la particolare rilevanza, per Beccaria, dei profili sanzionatori connessi: (i) ai reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25), in considerazione dei rapporti che la Società può avere con autorità doganali, enti previdenziali, autorità ispettive e – in via mediata – con la committenza pubblica nei mercati in cui opera;

(ii) al reato di omicidio o lesioni colpose con violazione della normativa antinfortunistica (art. 25-septies), in ragione delle lavorazioni meccaniche pesanti svolte in stabilimento (taglio laser, saldatura, tornitura, fresatura, verniciatura, decapaggio, montaggio di impianti); (iii) ai reati tributari e di contrabbando (artt. 25-quinquiesdecies e 25-sexiesdecies), in considerazione delle operazioni doganali strutturali svolte dalla Società quale operatore AEO. L'irrogazione di sanzioni interdittive, anche in via cautelare, comporterebbe un grave danno operativo e reputazionale.

2.3 Modelli di organizzazione, gestione e controllo: condizione esimente

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'Ente non risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, “modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”.

Ove il reato sia commesso da un soggetto apicale, l'Ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato sia commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali, l'art. 7 del Decreto stabilisce che l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è in ogni caso esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, del Decreto, il Modello deve:

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

Ai sensi del comma 2-bis dell'art. 6 – introdotto dal D.Lgs. 24/2023, attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 (c.d. “direttiva whistleblowing”) – i modelli di cui al comma 1, lett. a) prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema

disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e). Tale previsione è specificamente attuata, nell'ambito del presente Modello, dalla Procedura per le Segnalazioni Whistleblowing, che costituisce parte integrante del presente Modello.

2.4 Le Linee Guida di Confindustria e il D.Lgs. 24/2023

Per espressa previsione legislativa (art. 6, comma 3, D.Lgs. 231/2001), i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare osservazioni sulla loro idoneità a prevenire i reati.

In questo quadro assumono un ruolo significativo le “Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001” emanate da Confindustria e periodicamente aggiornate. Il presente Modello tiene conto, in particolare, della versione di Parte Generale aggiornata al giugno 2021 (e della relativa Appendice/Case Study), che ha ottenuto l'approvazione del Ministero della Giustizia, il quale ha ritenuto il testo aggiornato complessivamente adeguato ed idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6 del Decreto.

A fini metodologici, il percorso tracciato dalle Linee Guida Confindustria può essere riepilogato nei seguenti termini: (i) individuazione delle aree di rischio, al fine di evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali risulti possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto; (ii) predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono il Codice Etico, il sistema organizzativo, le procedure manuali ed informatiche, i poteri autorizzativi e di firma, i sistemi di controllo e gestione, la comunicazione al personale e la sua formazione ed informazione. Le componenti del sistema di controllo sono ispirate ai principi di verificabilità, tracciabilità documentale, coerenza e congruenza di ogni operazione; di segregazione dei compiti; di documentazione dei controlli; di previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure.

I requisiti che devono contraddistinguere l'Organismo di Vigilanza, su cui ci si sofferma diffusamente al § 6, sono riassumibili in: autonomia e indipendenza; professionalità; continuità di azione; previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie; obblighi di informazione dell'organismo di controllo.

Il D.Lgs. 24/2023 – Disciplina in tema di whistleblowing. La disciplina del whistleblowing è stata oggetto di un intervento legislativo specifico attraverso il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, attuativo della direttiva (UE) 2019/1937, che ha raccolto in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti, sia nell'ambito del settore pubblico che privato, ed ha contestualmente modificato l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 attraverso l'introduzione del citato comma 2-bis. In attuazione di tale disciplina, Beccaria si è dotata di una specifica Procedura whistleblowing (che costituisce parte integrante del Modello), che individua nel soggetto destinatario esterno Warrant Hub S.p.A. il gestore del canale interno, di una piattaforma crittografata dedicata, nonché di una specifica informativa sul trattamento dei dati personali dei segnalanti (che viene allegato alla Procedura).

2.5 Conformità all'art. 30 del D.Lgs. 81/2008

Specificamente in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 (“Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro”, di seguito “TUS”) individua il contenuto minimo del Modello idoneo ad

esimere l'Ente dalla responsabilità ex art. 25-septies, prescrivendo l'idoneità del sistema organizzativo per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- (a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- (b) alla valutazione dei rischi e alla predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- (c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- (d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- (e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- (f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- (g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- (h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il Modello deve altresì prevedere idonei sistemi di registrazione delle attività, un'articolazione di funzioni con poteri e responsabilità, un sistema disciplinare e un sistema di controllo sull'attuazione del medesimo nonché sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.

Ai sensi dell'art. 30, comma 5, del D.Lgs. 81/2008, in sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle linee guida e agli standard tecnici ivi espressamente richiamati si presumono conformi ai requisiti di cui al medesimo articolo, per le parti corrispondenti. Tale presunzione integra una agevolazione di ordine probatorio e non una condizione di idoneità del modello organizzativo: il presente Modello è stato pertanto elaborato in diretta e autonoma aderenza ai requisiti di cui ai commi da 1 a 4 del citato art. 30, dei quali assicura specifico presidio nelle parti corrispondenti.

3. Profilo della Società e contesto operativo

Beccaria S.r.l. è società a responsabilità limitata avente sede legale e operativa in Via Sperino 46, Scarnafigi (CN). La Società è attiva nel settore della fabbricazione di macchinari e impianti industriali per lo stoccaggio, il trasporto, la macinazione, la miscelazione e il dosaggio di prodotti in granulo o in polvere, con commercializzazione in Italia e all'estero, e nella prestazione dei correlati servizi tecnici, commerciali, organizzativi e amministrativi.

L'organico aziendale conta circa 70 dipendenti, distribuiti, secondo l'organigramma vigente, nelle seguenti macro-funzioni:

- Direzione e Consiglio di Amministrazione;
- Ufficio Tecnico (responsabile, progettisti meccanici, progettisti elettrico/automazione, automazione, IT, digitalizzazione produzione);
- Produzione (Responsabile di Produzione, Capo Officina, operatori CNC e taglio laser, tornitori, fresatori, carpentieri saldatori – anche su coclee, miscelatori, acciaio inox –, operatori decapaggio e trattamenti superficiali, verniciatori, magazzinieri, manutentori, autisti, montatori meccanici);
- Amministrazione (Responsabile Amministrativo, paghe e contributi, reception/logistica, buyer e back office acquisti);
- Commerciale (Sales Manager, Tecnico Commerciale, Project Manager);
- Qualità, Sicurezza e Ambiente .

Sotto il profilo dei rapporti istituzionali e regolatori, si segnala in particolare la qualifica di operatore economico autorizzato (AEO) conseguita nel 2021, con i correlati impegni in tema di: conformità alla normativa doganale e fiscale; assenza di reati gravi connessi con l'attività economica; adozione di un sistema efficace di gestione delle scritture commerciali e dei trasporti; adeguate garanzie finanziarie; standard pratici di competenza e di sicurezza.

Sul piano normativo, la Società opera nel rispetto, in particolare e fra il resto, della seguente disciplina di settore:

- Direttiva Macchine (2006/42/CE) e relativa disciplina di recepimento e marcatura CE;
- Direttiva Compatibilità Elettromagnetica (2014/30/UE);
- Direttiva Bassa Tensione (2014/35/UE);
- Direttiva ATEX (2014/34/UE), per gli apparecchi e sistemi di protezione destinati a essere utilizzati in atmosfera potenzialmente esplosiva (rilevante per gli impianti di abbattimento polveri, macinazione e movimentazione di prodotti pulverulenti);
- Regolamento (CE) n. 1935/2004 e successive modifiche, Regolamento (CE) n. 2023/2006 (GMP) e Regolamento (UE) n. 10/2011 in materia di MOCA, per le applicazioni in ambito alimentare;
- Normativa tecnica UNI, CEI, EN ed ISO di riferimento;

- Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e D.Lgs. 196/2003 e s.m.i. in materia di protezione dei dati personali.

Beccaria si è dotata altresì di un Sistema di Gestione Integrato (Manuale SGI, che viene integralmente richiamato a formare parte integrante del Modello) e dei seguenti certificati (cfr. mansionario QSA):

- UNI EN ISO 9001 – Sistema di Gestione della Qualità;
- UNI EN ISO 14001 – Sistema di Gestione Ambientale;
- Certificazione EN 1090 – Esecuzione di strutture in acciaio e di alluminio;
- Certificazione AEO (Operatore Economico Autorizzato);

Contesto di rischio rilevante. Il presente Modello tiene specifico conto dei profili di rischio derivanti dall'attività manifatturiera della Società, ed in particolare: (i) delle lavorazioni meccaniche pesanti svolte in stabilimento (taglio laser, saldatura, tornitura, fresatura, carpenteria su acciaio e acciaio inox, montaggio); (ii) dell'utilizzo di sostanze chimiche (decapaggio, verniciatura), con i correlati profili di rischio chimico e di compliance ambientale; (iii) della movimentazione meccanica e manuale di carichi anche di rilevante dimensione e peso (silos, coclee, miscelatori, impianti); (iv) dell'attività di montaggio e installazione di impianti presso i siti dei clienti, con potenziale interferenza con l'attività di terzi; (v) della struttura internazionale dell'attività commerciale, con i correlati profili di rischio per i reati contro la P.A., reati tributari, contrabbando e reati ambientali..

4. Il Modello adottato da Beccaria S.r.l.

4.1 Motivazioni dell'adozione

Beccaria S.r.l. ha ritenuto di dotarsi di un Modello di organizzazione e gestione, come delineato dal Decreto, con riferimento tanto ai soggetti apicali quanto ai soggetti sottoposti. La Società ritiene che l'adozione e l'attuazione del Modello, unitamente al Codice Etico (Parte II del presente documento), costituisca un valido strumento di sensibilizzazione di tutti i Destinatari affinché, nell'espletamento delle proprie attività, seguano comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etico-aziendali, idonei a prevenire la commissione dei reati richiamati dal Decreto.

Il presente Modello è stato predisposto, tra il resto, sulla base:

- delle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001 e degli interventi normativi successivi (in particolare del D.Lgs. 24/2023);
- delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria nell'ultimo aggiornamento disponibile (giugno 2021);
- delle best practice maturate nel periodo di vigenza del Decreto e dei position paper di AODV231;
- delle vicende societarie di Beccaria, della sua articolazione organizzativa e dei principali processi aziendali;
- dei requisiti specifici di cui all'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- delle indicazioni della giurisprudenza di legittimità in materia di idoneità del MOG 231, con particolare riferimento alle pronunce della Corte di Cassazione che hanno definito i requisiti di idoneità e di efficace attuazione del Modello.

4.2 Finalità e struttura del Modello

Il Modello si compone della presente Parte Generale, che descrive i principi e gli istituti fondamentali (Organismo di Vigilanza, sistema disciplinare, sistema di segnalazione, formazione, sistema di controllo), e di una o più Parti Speciali, dedicate all'analisi delle singole aree di attività a rischio-reato e alla definizione dei protocolli di controllo specifici.

Sono parte integrante del presente Modello, oltre alla presente Parte Generale, i seguenti documenti:

- il Codice Etico ;
- il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza;
- la Procedura per le Segnalazioni Whistleblowing e relativa informativa privacy;
- le Parti Speciali, in separati documenti, per le famiglie di reato individuate come rilevanti al § 2.1;
- l'organigramma aziendale, le job description di ruolo e il sistema di deleghe e procure, ove esistenti;
- il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e la relativa documentazione SSL e ambientale;

- le certificazioni di sistema (ISO 9001, ISO 14001, EN 1090, AEO) e le sottese procedure/manuali;
- le procedure operative aziendali rilevanti per i processi sensibili (procedura acquisti, procedura ciclo attivo e passivo, procedura selezione e gestione fornitori, procedura gestione doganale, procedura ICT e cybersecurity, procedure SSL e ambientali del sistema integrato QSA).

4.3 Destinatari del Modello

Sono Destinatari del presente Modello tutti i soggetti che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi aziendali. In particolare, sono Destinatari:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione e gli eventuali altri organi sociali;
- il Revisore Legale e i componenti del collegio sindacale, ove esistente;
- il/i componente/i dell'Organismo di Vigilanza;
- i dirigenti, i quadri e tutti i dipendenti della Società;
- i collaboratori esterni, i consulenti, gli agenti, i rappresentanti e i partner commerciali e/o finanziari, nella misura in cui operino per conto o nell'interesse della Società.

Tutti i contratti stipulati dalla Società con consulenti, fornitori, agenti, distributori e partner devono contenere, in coerenza con la prassi consolidata:

- la clausola di rispetto del presente Modello e del Codice Etico;
- l'obbligo di attestare la veridicità della documentazione contrattuale e fiscale prodotta;
- l'obbligo di rispettare i principi del Modello e del D.Lgs. 231/2001;
- l'obbligo di ottemperare a richieste informative dell'Organismo di Vigilanza;
- l'obbligo di segnalare eventuali violazioni del Modello;
- la clausola risolutiva espressa ex art. 1456 c.c., con specificazione delle ipotesi di risoluzione automatica (ad esempio: condanna anche non definitiva per uno dei reati 231; violazione delle norme in materia di salute e sicurezza o di tutela dell'ambiente; violazione del Codice Etico).

4.4 Sistema di governance

La Società ha forma di Società a responsabilità limitata. L'organo amministrativo è costituito da un Consiglio di Amministrazione, investito dei più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione. Il controllo contabile è affidato ad un Revisore Legale.

La struttura di governance della Società prevede la chiara distinzione di ruolo fra l'organo amministrativo collegiale (C.d.A.), il management operativo (Responsabili di funzione), l'Organismo di Vigilanza e il Revisore Legale. Il sistema di reporting fra dette figure è disciplinato dal presente Modello, dal Regolamento dell'Organismo di Vigilanza (Parte III) e dalla pertinente documentazione aziendale.

Salute e Sicurezza – ripartizione dei ruoli. Sotto il profilo SSL, la Società ha individuato il Datore di Lavoro nei termini di cui all'art. 2, comma 1, lett. b), TUS e ne ha formalizzato le deleghe (ove esistenti); il Servizio di

Prevenzione e Protezione è retto da un RSPP esterno qualificato, supportato da un ASPP interno (nello specifico, il ruolo è di spettanza della funzione QSA); è stato individuato il Medico Competente e sono regolarmente operativi il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e gli addetti emergenze (antincendio e primo soccorso). La riunione periodica ex art. 35 TUS è programmata con la cadenza di legge; la documentazione SSL (DVR, DUVRI nei casi di legge, registri formazione, sorveglianza sanitaria, manutenzione attrezzature) costituisce – unitamente al Sistema di Gestione integrato QSA – il presidio organizzativo richiamato dall'art. 30 TUS.

Operatore Economico Autorizzato (AEO). La Società opera quale soggetto AEO ai sensi del Codice Doganale dell'Unione (Regolamento (UE) n. 952/2013): tale qualifica comporta la necessità di mantenere costantemente il sistema di scritture contabili, fiscali e doganali in un assetto idoneo a garantire conformità, tracciabilità e affidabilità, presidio peraltro coerente con l'esimente di cui all'art. 25-sexiesdecies.

4.5 Sistema di deleghe e procure

Il sistema di deleghe e procure, laddove adottato dalla Società, deve essere caratterizzato da elementi di sicurezza ai fini della prevenzione dei reati presupposto e, nel contempo, consentire la gestione efficiente dell'attività aziendale. I requisiti essenziali del sistema di deleghe sono:

- tutti coloro che intrattengono per conto della Società rapporti con soggetti terzi devono essere dotati di delega formale e/o procura, ove richiesta dalla natura dell'attività svolta;
- le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- ciascuna delega deve definire in modo specifico e non equivoco i poteri del delegato, il soggetto cui il delegato riporta gerarchicamente, l'autonomia di spesa adeguata alla natura dei poteri conferiti;
- le deleghe e le procure devono essere oggetto di tempestiva pubblicità nei limiti e nei modi di legge (Registro delle Imprese, ove richiesto).

Deleghe in materia di salute e sicurezza. Per le deleghe in materia di salute e sicurezza ex art. 16 D.Lgs. 81/2008 si applicano integralmente i requisiti ivi prescritti, segnatamente: (i) forma scritta con data certa; (ii) attribuzione al delegato di tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate; (iii) attribuzione al delegato di tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate; (iv) attribuzione al delegato dell'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate; (v) accettazione per iscritto del delegato; (vi) pubblicità tempestiva mediante adeguata e tempestiva forma di notizia. Si ricorda che il Datore di Lavoro non può delegare la valutazione di tutti i rischi e l'elaborazione del relativo DVR, né la designazione del RSPP (art. 17 TUS).

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente, con il supporto delle funzioni aziendali competenti, il sistema di deleghe e procure eventualmente in vigore e la loro coerenza con la struttura organizzativa effettiva, segnalando eventuali criticità al C.d.A.

4.6 Costruzione, adozione e aggiornamento del Modello

L'adozione e le successive modifiche e integrazioni del Modello sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Beccaria S.r.l., trattandosi di “atto di emanazione dell'organo dirigente” ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a), del Decreto.

Il Modello viene aggiornato – di iniziativa del C.d.A., su proposta dell'Organismo di Vigilanza ovvero su proposta delle funzioni aziendali interessate – al ricorrere, in particolare, di una delle seguenti circostanze (c.d. **trigger di aggiornamento**):

- intervengano modifiche legislative che ampliano il catalogo dei reati presupposto o che ne modificano la disciplina, in termini rilevanti rispetto all'attività svolta dalla Società;
- si verifichino mutamenti organizzativi rilevanti (mutamenti della compagine sociale, fusioni, scissioni, acquisizioni, modifiche significative dell'organigramma, internazionalizzazione di nuove attività);
- si verifichino infortuni gravi o mortali in azienda o presso i siti di montaggio, o eventi ambientali significativi;
- emergano violazioni del Modello accertate dall'OdV o all'esito di procedimento disciplinare;
- intervengano comunque circostanze che rendano necessario o opportuno provvedere ad una revisione del Modello;

L'aggiornamento può essere proposto dall'Organismo di Vigilanza in qualunque momento, in funzione delle risultanze dell'attività di vigilanza e delle modifiche del contesto interno o esterno, ferma restando la competenza del CdA a deliberare sul punto.

5. Aree a rischio, processi strumentali e principi di controllo

Il D.Lgs. 231/2001 prevede, all'art. 6, comma 2, lett. a), che il MOG individui le attività aziendali nel cui ambito possono essere potenzialmente commessi i reati presupposto. La Società ha proceduto, ad un'analisi delle proprie attività (Risk Assessment), raccogliendo le informazioni dai referenti aziendali (responsabili di funzione e dirigenti) e dal sistema documentale (organigramma, procedure, dati gestionali, documentazione SSL e ambientale).

5.1 Metodologia di Risk Assessment

L'analisi dei rischi è stata strutturata in modo da valutare quali possono essere i processi aziendali potenzialmente a rischio relativamente alle singole disposizioni del D.Lgs. 231/2001 ed ai relativi reati-presupposto, tenuto conto della probabilità del verificarsi dell'evento-reato e della entità del danno che ne deriverebbe. La metodologia adottata è ispirata alla norma UNI ISO 31000:2018 ("Gestione del rischio – principi e linee guida") e alle indicazioni delle Linee Guida Confindustria 2021.

Il Risk Assessment è formalizzato in una tabella dedicata che viene allegata quale parte integrante del Modello (**allegato 1**) che, per ciascuna attività sensibile, individua:

- i reati presupposto potenzialmente rilevanti;
- le funzioni aziendali coinvolte (con riferimento all'organigramma e ai codici delle job description);
- il livello di rischio, tenuto conto della probabilità di accadimento e della magnitudo dell'impatto, in considerazione degli effetti sanzionatori 231 e degli ulteriori effetti reputazionali e commerciali);
- i presidi di controllo esistenti (procedurali, organizzativi, di sistema informativo, di certificazione);

La tabella di Risk Assessment è soggetta a revisione al ricorrere delle medesime circostanze previste per la revisione del Modello.

5.2 Aree di attività a rischio

All'esito della ricognizione effettuata sono state individuate, in via tipologica, le principali aree di attività potenzialmente a rischio per la realtà di Beccaria, qui di seguito sinteticamente elencate. Esse sono dettagliatamente trattate nelle Parti Speciali del presente Modello, oggetto di separato documento.

a) Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25)

Rapporti con autorità doganali (in particolare in relazione alla qualifica AEO), con autorità ispettive (INL, ASL, ARPA, INAIL), con autorità giudiziaria e di polizia, con enti previdenziali e tributari e con la Pubblica Amministrazione in genere. Eventuale partecipazione a gare pubbliche o ricerca di contributi e agevolazioni pubbliche per ricerca, innovazione, transizione digitale o efficientamento energetico.

b) Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1)

Marchatura CE, etichettatura, dichiarazioni di conformità, gestione delle informazioni tecnico-commerciali, tutela della provenienza e dell'origine dei prodotti, rapporti con la concorrenza.

c) Reati societari (art. 25-ter)

Tenuta delle scritture contabili e formazione del bilancio, gestione dei flussi finanziari e dei conti aziendali, rapporti fra organi sociali, operazioni straordinarie, rapporti con il Revisore Legale.

d) Omicidio e lesioni colpose con violazione delle norme antinfortunistiche (art. 25-septies)

Lavorazioni meccaniche pesanti (taglio laser, saldatura, tornitura, fresatura, carpenteria su acciaio e acciaio inox), trattamenti superficiali (decapaggio, verniciatura), montaggio di impianti presso i siti dei clienti, movimentazione di carichi pesanti, gestione di sostanze chimiche, manutenzione di macchinari e attrezzature, e in genere ogni attività individuata nel DVR. Tale area è oggetto di specifica Parte Speciale, attuativa dell'art. 30 D.Lgs. 81/2008, e si avvale del Sistema di Gestione Integrato QSA.

e) Reati ambientali (art. 25-undecies)

Gestione dei rifiuti speciali da lavorazioni industriali (scarti di acciaio, materiali contenenti residui di vernici, solventi e prodotti chimici di decapaggio; rifiuti tossici e nocivi); gestione degli scarichi idrici; emissioni in atmosfera (in particolare da verniciatura e decapaggio); gestione di sostanze pericolose; gestione di sostanze in atmosfere potenzialmente esplosive (ATEX).

f) Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies)

Tenuta delle scritture contabili e fatturazione (attiva e passiva), gestione dei rapporti con i consulenti fiscali, gestione delle operazioni IVA intracomunitarie e con l'estero, gestione di eventuali crediti d'imposta (es. credito R&S, transizione 4.0/5.0).

g) Contrabbando (art. 25-sexiesdecies)

Operazioni doganali, in particolare in qualità di operatore AEO. Le operazioni doganali, l'attribuzione di codici doganali, la dichiarazione dei dazi e i regimi doganali speciali costituiscono area di rischio strutturale per la Società.

5.3 Principi di controllo trasversali

Con riferimento ai processi sensibili sono stati identificati i seguenti elementi di controllo,:

- **Regole comportamentali:** esistenza di regole comportamentali idonee a garantire che l'esercizio delle attività aziendali avvenga nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale (con primario riferimento al Codice Etico).
- **Procedure:** esistenza di procedure interne a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001, con le seguenti caratteristiche minime: definizione e regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività; tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali; chiara definizione della responsabilità delle attività e dei soggetti interessati; esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte aziendali; adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure aziendali in esame.
- **Segregazione dei compiti:** corretta distribuzione delle responsabilità e previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto.
- **Livelli autorizzativi:** chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte.

BECCARIA

INNOVAZIONE SENZA FINE

- **Attività di controllo:** esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali, nonché di tracciatura dei controlli effettuati.
- **Attività di monitoraggio:** esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso ai dati e ai beni aziendali, con particolare riferimento ai sistemi informatici e ai documenti riservati.



6. Organismo di Vigilanza

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b), del Decreto, l'Organismo di Vigilanza di Beccaria S.r.l. (di seguito anche "OdV" o "Organismo") è individuato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

6.1 Requisiti dei componenti

L'OdV deve soddisfare i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità e continuità di azione, come declinati dalle Linee Guida Confindustria e dalla giurisprudenza in materia.

Autonomia ed indipendenza si traducono nell'autonomia dell'iniziativa di controllo rispetto ad ogni forma di interferenza o di condizionamento da parte di qualunque esponente della Società. L'OdV non è investito di compiti operativi e ha solo rapporti di staff con il Consiglio di Amministrazione.

Professionalità si traduce nella capacità dell'OdV di assolvere alle proprie funzioni ispettive: a tal fine il componente (ovvero, ove plurisoggettivo, ciascun componente per la propria parte) deve possedere conoscenze specifiche in relazione alle tecniche utili per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto dei modelli da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale.

Continuità d'azione mira a garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento e del contesto normativo.

Onorabilità è assicurata dall'inesistenza, sia al momento della nomina che per tutta la durata dell'incarico, di cause di ineleggibilità o decadenza. Costituiscono in particolare cause di ineleggibilità/decadenza:

- la sussistenza di relazioni economiche con la Società o con soggetti ad essa collegati tali da condizionare l'autonomia di giudizio;
- l'essere stretto familiare (entro il secondo grado) di amministratori esecutivi della Società;
- l'essere stato condannato – anche con sentenza non passata in giudicato – ovvero sottoposto a misura di prevenzione, per reati di cui al D.Lgs. 231/2001 o per altro reato doloso con pena edittale superiore nel massimo a tre anni;
- l'esistenza di rapporti di lavoro subordinato in corso con la Società per i componenti esterni;
- il mancato possesso dei requisiti di professionalità di cui sopra.

6.2 Composizione, nomina e durata

In considerazione delle caratteristiche sopra evidenziate, della specificità dei compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza, nonché dell'attuale struttura organizzativa della Società, Beccaria ha optato per un OdV unipersonale, composto da un professionista esterno alla Società, dotato di qualificate competenze giuridico-aziendali in materia di compliance 231.

Il componente (ovvero, ove plurisoggettivo, i componenti) dell'OdV è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione, che individua altresì la durata della carica, fermo restando che il componente è in ogni caso rieleggibile. La cessazione dall'incarico avviene per scadenza del termine, per revoca, per dimissioni, per il sopraggiungere di una causa di ineleggibilità o decadenza, per impedimento permanente o per morte.

Costituiscono in particolare cause di revoca per giusta causa:

- il sopraggiungere di una causa di ineleggibilità o decadenza fra quelle indicate al § 6.1;
- la mancata partecipazione (per i componenti esterni) o convocazione (per la struttura collegiale, ove costituita) ad almeno tre riunioni consecutive senza giustificato motivo;
- la mancata predisposizione della relazione annuale entro 90 giorni dalla chiusura dell'esercizio;
- la mancata attivazione del canale di reporting straordinario verso il C.d.A. ovvero verso l'assemblea dei soci, in presenza dei presupposti di cui al § 6.4;
- il grave inadempimento dei doveri propri dell'OdV ovvero la perdita dei requisiti di indipendenza, professionalità o onorabilità.

Della revoca per giusta causa decide il Consiglio di Amministrazione con delibera motivata; in caso di sospetta violazione del Modello che coinvolga uno o più componenti del C.d.A. ovvero in caso di sospetta interferenza nell'autonomia dell'OdV, la revoca è di competenza dell'assemblea dei soci, ai sensi del successivo § 9.3.

6.3 Funzioni e poteri

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di:

- verificare l'adeguatezza del Modello, ossia la sua idoneità, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, a ridurre ad un livello accettabile i rischi di realizzazione di reati;
- vigilare sull'effettiva attuazione del Modello, verificando la coerenza tra i comportamenti concreti e i protocolli previsti;
- promuovere l'aggiornamento del Modello e proporre le modifiche al C.d.A.;
- verificare periodicamente la mappa delle attività a rischio reato e proporre l'aggiornamento;
- effettuare verifiche periodiche, anche a sorpresa, su processi e operazioni sensibili;
- ricevere e gestire i flussi informativi previsti dal Modello;
- predisporre annualmente un rapporto da presentare al C.d.A. in merito all'attuazione del Modello;
- vigilare sul corretto funzionamento del canale whistleblowing, in raccordo con il soggetto destinatario esterno (Warrant Hub S.p.A.) e con il Responsabile del procedimento disciplinare;
- promuovere, di concerto con le funzioni aziendali competenti, le iniziative di formazione, comunicazione e sensibilizzazione del personale sui contenuti del Modello e del Codice Etico.

Nell'espletamento delle proprie funzioni, l'OdV ha la facoltà di:

- emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare la propria attività;
- accedere a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuitegli, senza alcuna necessità di autorizzazione preventiva;

- intervistare amministratori, dirigenti e dipendenti, nonché – ove necessario – collaboratori, consulenti e fornitori, per acquisire le informazioni utili allo svolgimento dei propri compiti;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello, nei limiti del budget assegnato ovvero, ove ne ricorrano i presupposti, su richiesta motivata di integrazione al C.d.A.;
- disporre che i Responsabili delle funzioni aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste.

Specificamente in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'OdV svolge le seguenti attività in coordinamento con la funzione QSA, l'ASPP, l'RSPP esterno e il Medico Competente, in attuazione del “sistema integrato di controllo” raccomandato dalle Linee Guida Confindustria (Appendice, sez. 25-septies):

- audit periodici (almeno annuali) sulla documentazione SSL (DVR, DUVRI ove esistente, registri formazione, sorveglianza sanitaria, manutenzione attrezzature);
- riunione di riesame congiunta OdV-QSA-RSPP-Medico Competente-RLS, con cadenza almeno annuale e verbalizzazione, per il riesame del sistema SSL;
- verifica periodica del cruscotto KPI SSL (indici infortunistici, near miss segnalati, formazione erogata, manutenzioni eseguite);
- ricezione tempestiva (entro 24 ore) della comunicazione di ogni infortunio grave o mortale e di ogni accesso ispettivo SPSAL/INL/Carabinieri NIL/ARPA.

6.4 Reporting verso il C.d.A. e canale di reporting straordinario

L'Organismo di Vigilanza, nei confronti del Consiglio di Amministrazione, ha la responsabilità di:

- comunicare, all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività di vigilanza e controllo programmate e le eventuali modifiche successive;
- relazionare per iscritto, con cadenza annuale, in merito all'attuazione del Modello, all'esito dell'attività di vigilanza svolta e alle eventuali criticità rilevate, formulando proposte di adeguamento;
- comunicare tempestivamente eventuali problematiche significative o violazioni del Modello, oltre che le esigenze di aggiornamento per il sopraggiungere di nuove fattispecie di reato presupposto, di mutamenti organizzativi o di scoperta di violazioni rilevanti.

L'OdV trasmette il piano di attività e le relazioni annuali anche al Revisore Legale, nell'ottica di coordinamento e collaborazione fra organi di controllo.

Canale di reporting straordinario. Qualora l'OdV venga a conoscenza di una sospetta violazione che coinvolga uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione, ovvero ravvisi una situazione di sospetto conflitto di interesse strutturale, l'OdV attiva il **canale di reporting straordinario verso l'assemblea dei soci**. A tal fine:

- l'OdV trasmette ai soci non coinvolti, a mezzo PEC, una relazione riservata contenente la descrizione dei fatti, le evidenze raccolte e le proposte operative;

- chiede ai soci, entro 7 giorni dalla relazione, la convocazione dell'assemblea ai sensi degli artt. 2479 e 2479-bis c.c., da tenersi entro i successivi 15 giorni;
- si astiene, sino alla deliberazione assembleare, dall'informare i componenti coinvolti del C.d.A. della segnalazione;
- verbalizza nei propri atti l'attivazione del canale straordinario.

La presente disposizione costituisce parte integrante del sistema disciplinare di cui al § 9 ed in particolare del procedimento disciplinare nei confronti dei componenti del C.d.A. di cui al § 9.3.

L'OdV può, in tali ipotesi, dare altresì contestuale informazione al Revisore Legale per gli effetti di propria competenza ai sensi dell'art. 2403 c.c., applicabile in via analogica, e dell'art. 14 D.Lgs. 39/2010.

6.5 Flussi informativi nei confronti dell'OdV

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza, gli Amministratori, il Revisore Legale, i Dirigenti, i Responsabili di funzione, i Dipendenti e in generale tutti i Destinatari sono chiamati a trasmettere all'OdV tutte le informazioni in loro possesso ritenute utili. I flussi informativi si suddividono in: (A) flussi ad evento; (B) flussi periodici; (C) flussi provenienti da chiunque vi abbia interesse.

A. Flussi ad evento

Ciascun Destinatario è tenuto a segnalare all'OdV, senza ritardo, ogni evento rilevante ai fini dell'attuazione del Modello, ed in particolare:

- la commissione, o il ragionevole pericolo di commissione, di reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001, o la commissione di atti ad essi prodromici;
- pratiche non in linea con le norme di comportamento del Modello e del Codice Etico;
- comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello.

Sono altresì considerate informazioni da trasmettersi all'OdV, ad evento e nei termini di seguito specificati:

Entro 24 ore: (i) ogni infortunio grave o mortale occorso a dipendenti, somministrati, lavoratori di soggetti terzi presso lo stabilimento ovvero presso i siti di montaggio gestiti da Beccaria; (ii) ogni accesso ispettivo da parte di autorità di vigilanza (INL/ASL/SPSAL/ARPA/Agenzia Dogane e Monopoli/Agenzia delle Entrate/Guardia di Finanza/Carabinieri/Carabinieri NIL); (iii) ogni provvedimento, anche cautelare, dell'Autorità Giudiziaria nei confronti della Società o di suoi esponenti, per reati di cui al Decreto.

Entro 7 giorni: (i) ogni near miss significativo o non conformità SSL rilevante rilevata dal sistema integrato QSA; (ii) ogni infortunio non grave; (iii) ogni dimissione, sospensione o sostituzione di RSPP, ASPP, Medico Competente, RLS, addetti emergenze; (iv) ogni evento di malfunzionamento, intrusione o data breach significativo sull'infrastruttura ICT; (v) ogni controversia in materia tributaria, doganale o ambientale di rilievo; (vi) ogni provvedimento disciplinare avviato/attuato nei confronti di dipendenti per ipotesi di rilevanza 231; (vii) ogni richiesta di assistenza legale effettuata dalla Società o inoltrata dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dal Decreto.

Eventi gestionali ad evento (entro 30 giorni): (i) modifiche del sistema di deleghe e procure; (ii) modifiche rilevanti dell'organigramma; (iii) significative operazioni straordinarie; (iv) eventuali comunicazioni del Revisore Legale riguardanti aspetti che possano indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili o osservazioni sul bilancio; (v) rapporti con autorità di vigilanza e ispettive con riferimento all'invio

di dati e/o ad eventuali ispezioni; (vi) eventuali richieste per la concessione di fondi pubblici o per l'ottenimento di forme di finanziamento; (vii) significative o atipiche operazioni nel contesto delle quali sia rinvenibile una ipotesi di rischio in relazione anche ad uno solo dei reati presupposto.

B. Report periodici

In capo a ciascun Responsabile di funzione, accanto agli obblighi di segnalazione tempestiva ad evento, è altresì previsto l'obbligo di trasmettere periodicamente all'OdV, un report dettagliato avente ad oggetto i dati e le informazioni rilevanti ai fini dell'operatività e dell'effettività del Modello. Si prevede in particolare:

- cadenza trimestrale per i report di natura ordinaria (dati gestionali, KPI 231, anomalie monitorate); il report è trasmesso anche in assenza di eventi o informazioni di rilievo (c.d. "report negativo");
- cadenza trimestrale specifica per la funzione QSA, contenente il cruscotto KPI SSL (indici infortunistici, near miss segnalati, formazione erogata, audit interni effettuati, esiti delle manutenzioni programmate, stato delle non conformità ambientali);
- cadenza semestrale per il Medico Competente, in coerenza con la disciplina di legge (relazione sulle visite svolte e sulle limitazioni/inidoneità accertate);
- cadenza annuale per il Responsabile Amministrativo (relazione sui processi contabili, fiscali e doganali, con focus sulle aree AEO, IVA intracomunitaria, gestione crediti d'imposta);
- cadenza annuale congiunta OdV-QSA-RSPP-MC-RLS per il riesame del sistema SSL.

Ciascun flusso informativo deve essere: (i) idoneo a rappresentare effettivamente il fenomeno monitorato; (ii) attendibile, nel senso che il dato riportato deve essere veritiero e corretto; (iii) aggiornato, nel senso che le informazioni devono essere il più possibile attuali rispetto al periodo di osservazione. Vanno evitati flussi ridondanti, imprecisi, discontinui e non correttamente articolati.

C. Flussi provenienti da chiunque vi abbia interesse

Oltre alle segnalazioni obbligatorie e ai report periodici, qualunque soggetto, interessato o altrimenti coinvolto nell'attività della Società, può informare l'OdV di fatti o di atti che ritenga debbano essere portati all'attenzione di quest'ultimo. Per le segnalazioni di cui al D.Lgs. 24/2023, si applica la Procedura whistleblowing..

In ogni caso, l'OdV: (i) valuta tutte le segnalazioni ricevute e adotta i provvedimenti conseguenti, dopo aver ascoltato, se ritenuto opportuno, l'autore della segnalazione ed il responsabile della presunta violazione; (ii) agisce in modo da garantire i segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando l'assoluta riservatezza dell'identità del segnalante, nonché la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede; (iii) conserva la documentazione relativa alle segnalazioni e all'esito dell'eventuale istruttoria, secondo quanto previsto dalla Procedura whistleblowing.

6.6 Risorse finanziarie

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'OdV una adeguata dotazione finanziaria annuale, da rinnovare ad ogni scadenza dell'incarico e adeguabile su motivata richiesta dell'Organismo. La dotazione è destinata a far fronte: (i) ai compensi del componente, ove non disciplinati con autonoma delibera; (ii) alle spese vive sostenute per l'esercizio delle funzioni; (iii) all'eventuale ricorso a consulenti esterni di comprovata

professionalità, nei casi di necessità per l'espletamento delle attività di verifica, controllo o aggiornamento del Modello.

L'OdV rendiconta annualmente al C.d.A. l'utilizzo del budget e ne motiva eventuali richieste di integrazione.

7. Tutela del whistleblowing

La Società crede e favorisce l'utilizzo del whistleblowing quale fondamentale misura di prevenzione della realizzazione dei reati presupposto ed in genere delle situazioni che possono occasionalmente favorirne l'insorgenza, allo scopo di presidiare l'integrità della Società medesima e l'effettività del proprio modello organizzativo, in conformità alle Linee Guida ANAC in materia di canali interni di segnalazione e al D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, attuativo della direttiva (UE) 2019/1937, che ha tra l'altro modificato il D.Lgs. 231/2001 introducendo all'art. 6 il comma 2-bis.

Ai sensi del citato art. 6, comma 2-bis: "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 ha attivato un apposito canale interno di segnalazione – con piattaforma crittografata gestita con software Wallbreaker, accessibile all'indirizzo <https://beccaria.wallbreakers.it/#/> – e ha individuato quale soggetto destinatario esterno la società Warrant Hub S.p.A., sottoposta a direzione e coordinamento di Tinexta S.p.A., quale unico destinatario competente alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni. La disciplina di dettaglio è contenuta nella apposita Procedura per le Segnalazioni Whistleblowing, che costituisce parte integrante del Modello e a alla quale si rinvia integralmente, e nella relativa Informativa privacy di cui all'Allegato alla procedura medesima.

Si segnala che, per effetto dell'art. 7 del D.Lgs. 30 dicembre 2025, n. 211, che ha introdotto il comma 1-bis nell'art. 1 del D.Lgs. 24/2023, rientrano ora espressamente tra le violazioni segnalabili anche quelle relative alle misure restrittive dell'Unione europea: la Procedura whistleblowing e la relativa informativa ai Destinatari si intendono conseguentemente estese a tali violazioni.

Canali esterni e divulgazione pubblica. Oltre al canale interno, ai sensi degli artt. 6 e seguenti del D.Lgs. 24/2023, il segnalante può ricorrere – ricorrendone i presupposti – al canale di segnalazione esterna gestito dall'ANAC, accessibile dal sito www.anticorruzione.it. È altresì ammessa, ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. 24/2023, la divulgazione pubblica nei limitati casi previsti dalla norma (preventivo ricorso al canale interno ed esterno senza riscontro entro i termini; ragionevole convinzione di pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; ragionevole convinzione che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o non avere efficace seguito; rischio di occultamento o distruzione di prove).

È fatto espresso e assoluto divieto di porre in essere qualsiasi atto di ritorsione, diretto o indiretto, nei confronti della persona segnalante in ragione della segnalazione effettuata. Tale tutela si estende ai facilitatori, alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e agli altri soggetti previsti dalla normativa, secondo quanto disciplinato dalla Procedura di cui alla Parte IV.

8. Informazione, formazione e aggiornamento

L'efficace attuazione del Modello dipende dalla sua conoscenza e comprensione da parte di tutti i Destinatari. A tal fine la Società ha predisposto un piano di comunicazione e formazione, articolato secondo le seguenti direttrici.

8.1 Comunicazione del Modello

- comunicazione istituzionale del Modello a firma del C.d.A.;
- pubblicazione del Modello e del Codice Etico sul sito web aziendale e sulla intranet;
- consegna del Modello e del Codice Etico ai nuovi assunti, all'atto dell'assunzione, con raccolta di apposita attestazione di presa visione;
- comunicazione del Modello e del Codice Etico ai partner contrattuali, mediante apposite clausole contrattuali e dichiarazioni di presa visione;
- informativa sul whistleblowing visibile nei luoghi di lavoro (bacheca aziendale e intranet) e nella sezione del sito istituzionale dedicata.
- Così come per l'adozione, anche le successive modifiche ed integrazioni al Modello sono portate a conoscenza, oltre che dei destinatari dello stesso, di tutti i soggetti con i quali l'azienda intrattiene rapporti d'affari rilevanti.

8.2 Programma formativo specifico in materia 231

La Società adotta annualmente un programma formativo articolato per ruoli, distinto dalla – e coordinato con la – formazione SSL ex artt. 36-37 D.Lgs. 81/2008.

La società predispone un piano di interventi formativi per i propri dipendenti e per le figure apicali e per quelle di controllo al fine di assicurare la completa acquisizione dei contenuti del modello di gestione.

La partecipazione ai corsi è obbligatoria e tracciata sotto la responsabilità dell'Ufficio Amministrazione/Risorse Umane, con verifica periodica dell'effettiva fruizione e con test finale di apprendimento.

Coordinamento con la formazione SSL. La formazione 231 è distinta dalla formazione SSL ex artt. 36-37 D.Lgs. 81/2008,. Le due formazioni possono essere erogate in moduli congiunti, fermi restando i requisiti specifici di ciascuna (contenuti, durata, formatori qualificati, requisiti degli Accordi Stato-Regioni per la formazione SSL).

9. Sistema sanzionatorio, disciplinare e civilistico

L'art. 6, comma 2, lett. e), e l'art. 7, comma 4, lett. b), del D.Lgs. 231/2001 stabiliscono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello". L'efficace attuazione del Modello e del Codice Etico non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema del Decreto, costituendo il presidio di tutela per le procedure interne.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali. Le sanzioni sono comminate nel rispetto del principio di proporzionalità, valutato in ossequio a: (i) gravità della violazione; (ii) tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore; (iii) eventuale recidiva.

9.1 Violazione del Modello

Ai fini dell'ottemperanza al D.Lgs. 231/2001, costituiscono in particolare violazione del Modello:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei processi sensibili) o di attività a questi connesse;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse;
- il mancato rispetto degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, ed in particolare l'omessa o tardiva segnalazione di eventi rilevanti nei termini di cui al § 6.5;
- la commissione di atti ritorsivi, discriminatori o intimidatori nei confronti di un segnalante o degli altri soggetti tutelati dal D.Lgs. 24/2023.

9.2 Misure in tema di whistleblowing

Con riferimento al sistema sanzionatorio relativo alla corretta gestione delle segnalazioni di illeciti ex art. 6, comma 2-bis, D.Lgs. 231/2001, in coerenza con la Procedura whistleblowing e con l'art. 21 del D.Lgs. 24/2023, sono previste:

- sanzioni a tutela del segnalante, per chi pone in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante stesso, dei facilitatori, dei soggetti del medesimo contesto lavorativo o degli altri soggetti tutelati dalla normativa;
- sanzioni a carico di chi, con dolo o colpa grave, effettui segnalazioni che si rivelino manifestamente infondate;
- sanzioni a carico di chi viola gli obblighi di riservatezza in materia di whistleblowing.

Le sanzioni sono definite in relazione al ruolo del destinatario, secondo quanto indicato nei paragrafi seguenti, sul presupposto che le violazioni delle norme relative al sistema di segnalazione costituiscano, esse stesse, violazione del Modello.

9.3 Misure nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione

La Società valuta con particolare rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che si trovano al vertice della Società e ne rappresentano l'immagine verso i dipendenti, i soci, i creditori e il pubblico. La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppongono, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Procedimento disciplinare nei confronti dei componenti del C.d.A. Qualora l'OdV venga a conoscenza di una presunta violazione del Modello da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione, ovvero del Modello (incluso il Codice Etico) ad opera di soggetti la cui condotta sia stata indebitamente avallata o non vigilata da componenti del C.d.A., il procedimento disciplinare si articola come segue:

- (i) Avvio: l'OdV ne dà comunicazione formale, entro 7 giorni dalla conoscenza dei fatti, ai soci non coinvolti nella violazione, mediante PEC, allegando la documentazione raccolta. Contestualmente, l'OdV chiede ai soci la convocazione dell'assemblea, ai sensi degli artt. 2479 e 2479-bis c.c., entro 15 giorni dalla comunicazione. Della comunicazione è data altresì informazione al Revisore Legale, per gli effetti di propria competenza.
- (ii) Contraddittorio: il/i componente/i del C.d.A. interessato/i è/sono invitato/i all'assemblea per esporre le proprie giustificazioni; hanno diritto di farsi assistere da legale e di presentare memorie scritte entro 5 giorni dalla data fissata per l'assemblea.
- (iii) Provvedimenti adottabili dall'assemblea, secondo gravità crescente:
 - richiamo formale (per violazioni di lieve entità o non recidive);
 - revoca dell'incarico per giusta causa ai sensi degli artt. 2383, comma 3, e 2476 c.c. richiamati (per violazioni gravi o reiterate);
 - promozione dell'azione di responsabilità ex art. 2476 c.c. (per violazioni che abbiano cagionato un danno patrimoniale alla Società);
 - denuncia all'autorità giudiziaria, ove la condotta integri ipotesi di reato.
- (iv) Inerzia dei soci: in caso di mancata convocazione dell'assemblea entro il termine di 15 giorni, ovvero in caso di mancata adozione di alcun provvedimento, l'OdV è legittimato a rivolgersi al Tribunale per la convocazione coattiva ex art. 2479-bis c.c. e a denunciare i fatti di rilievo penale all'autorità giudiziaria.
- (v) Comunicazione esiti: gli esiti del procedimento disciplinare sono comunicati per iscritto all'OdV entro 5 giorni dalla deliberazione assembleare e archiviati a cura dell'OdV. Resta in ogni caso ferma la facoltà della Società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie.

9.4 Misure nei confronti del personale dirigente

In caso di violazioni del Modello commesse da personale con qualifica dirigenziale, la Società adotterà le misure appropriate in coerenza con la normativa di legge e il CCNL Dirigenti applicabile. Costituiscono illecito disciplinare, a titolo esemplificativo:

- la commissione, anche tentata, di un reato presupposto;
- l'inosservanza delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico nell'esercizio delle funzioni dirigenziali;
- l'omessa o carente vigilanza sull'operato dei propri collaboratori in materia di rispetto del Modello;
- l'inadempimento degli obblighi informativi verso l'OdV.

Qualora la gravità della violazione sia tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto fiduciario, la Società procederà con la risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa, fatta salva la facoltà di richiedere il risarcimento del danno.

9.5 Misure nei confronti dei dipendenti

Il pieno rispetto delle procedure, dei protocolli e dei principi di comportamento stabiliti nel Modello rappresenta un'obbligazione contrattuale fondamentale del personale dipendente ex art. 2104 c.c. L'inosservanza implica l'applicazione di sanzioni disciplinari secondo le procedure previste dall'art. 7 della L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e dai CCNL applicati alla Società.

Le sanzioni applicabili al personale non dirigente sono, in ordine di gravità crescente:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento, con o senza preavviso secondo la gravità della violazione e ai sensi del CCNL applicabile.

L'irrogazione delle sanzioni avverrà nel rispetto delle norme procedurali di cui all'art. 7 della L. 300/1970 e del CCNL applicato, secondo un principio di proporzionalità in base alla gravità della violazione e tenuto conto della recidiva. Il tipo e l'entità di ciascuna sanzione saranno applicati in relazione a:

- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari, nei limiti consentiti dalla legge;
- mansioni del lavoratore e posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- violazione di norme, leggi e regolamenti interni della Società;
- altre particolari circostanze che accompagnano la violazione.

Costituiscono in particolare illeciti disciplinari di rilevante gravità:

- la mancata o falsa segnalazione di un infortunio o di un near miss, ovvero di un evento ambientale significativo;

- l'omessa formazione obbligatoria;
- l'omesso utilizzo dei DPI ovvero la rimozione dei dispositivi di sicurezza collettiva;
- l'inosservanza delle disposizioni del Preposto in materia di sospensione dell'attività in presenza di pericolo grave;
- l'adozione di prassi operative difformi dalle procedure aziendali in assenza di comunicazione al RSPP/ASPP/QSA;
- la commissione di atti ritorsivi, discriminatori o intimidatori nei confronti di un segnalante;
- la rivelazione di dati o informazioni riservate acquisite nell'ambito della gestione di una segnalazione whistleblowing.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate è sempre informato l'Organismo di Vigilanza.

9.6 Misure nei confronti di terzi aventi rapporti contrattuali

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello e nel Codice Etico da parte di fornitori, collaboratori, consulenti esterni, agenti, distributori e partner aventi rapporti contrattuali e/o commerciali con l'azienda può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto per inadempimento (art. 1453 c.c.) ovvero ai sensi della clausola risolutiva espressa di cui all'art. 1456 c.c. inserita nei contratti.

È fatto salvo il diritto della Società di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, nonché di escludere il soggetto inadempiente dall'albo fornitori qualificati ovvero dal novero degli interlocutori commerciali della Società.

10. Modifica, implementazione e aggiornamento del Modello

10.1 Competenza e procedura di aggiornamento

L'adozione del Modello costituisce atto di competenza del Consiglio di Amministrazione di Beccaria S.r.l. (artt. 6, comma 1, lett. a) e 7, comma 1, lett. a) del Decreto). Allo stesso organo è rimessa, in via esclusiva e indelegabile, la competenza in ordine alle successive modifiche, integrazioni e revisioni del Modello, sia di carattere sostanziale sia di carattere formale, ferma restando la facoltà dell'Organismo di Vigilanza di formulare proposte di aggiornamento e di sollecitarne l'adozione.

L'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione, di norma con cadenza almeno annuale e comunque ogniqualvolta ne ravvisi la necessità, una proposta motivata di aggiornamento del Modello, corredata dell'eventuale documentazione di supporto (analisi normativa, esiti delle attività di vigilanza, segnalazioni ricevute, esito di procedimenti disciplinari rilevanti). Il Consiglio di Amministrazione delibera entro il termine ragionevole, tenuto conto della complessità delle modifiche proposte, dandone informazione scritta all'OdV.

Le modifiche di natura meramente formale o esecutiva (rinumerazione, correzioni materiali, aggiornamenti di riferimenti normativi non sostanziali, modifica di nominativi e recapiti) possono essere disposte dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, con successiva ratifica del Consiglio nella prima seduta utile e contestuale informazione all'OdV.

10.2 Riesame periodico

Indipendentemente dal verificarsi degli eventi che rendono opportuno/necessario procedere all'aggiornamento del Modello, lo stesso è oggetto di riesame periodico da parte dell'OdV con cadenza almeno annuale, in occasione della predisposizione della relazione annuale di cui all'art. 9 del Regolamento OdV. Il riesame ha ad oggetto, in particolare:

- l'attualità della mappatura delle aree di attività a rischio-reato e dei processi sensibili;
- l'adeguatezza dei protocolli di prevenzione e dei controlli operativi adottati;
- l'effettività dell'attuazione del Codice Etico, del sistema disciplinare e del sistema di segnalazione;
- l'efficacia delle iniziative di formazione e comunicazione realizzate;
- la coerenza del Modello con l'evoluzione normativa, giurisprudenziale e di best practice.

10.3 Pubblicità e diffusione degli aggiornamenti

Ogni modifica sostanziale del Modello è portata a conoscenza dei destinatari mediante: (i) pubblicazione nell'area condivisa aziendale (server interno) e nella intranet, ove esistente; (ii) comunicazione formale del Datore di Lavoro o suo delegato a tutti i dipendenti e collaboratori; (iii) erogazione di specifica formazione di aggiornamento al personale interessato, secondo quanto previsto al successivo Capitolo 8; (iv) comunicazione ai principali partner contrattuali e fornitori critici, con richiesta di presa visione delle clausole 231-compliant inserite nei contratti.

L'OdV verifica l'effettivo recepimento degli aggiornamenti e l'avvenuto svolgimento delle attività formative correlate, dandone atto nella propria relazione annuale.

11. Sistema di controllo a tre livelli

Il sistema di controllo interno di Beccaria S.r.l., a presidio della corretta attuazione del Modello e della prevenzione dei reati presupposto, è articolato secondo il modello internazionalmente riconosciuto del three lines of defence, declinato sulla dimensione e sulla complessità organizzativa della Società.

11.1 Primo livello — controlli di linea (operativi)

I controlli di primo livello sono di competenza dei responsabili di funzione e dei process owner, che li esercitano in via continuativa nell'ambito dell'ordinaria operatività dei processi. Si tratta di controlli incorporati nei flussi di lavoro, finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle attività e la conformità delle stesse alle procedure operative, alle norme di legge e alle prescrizioni del Modello.

Rientrano fra i controlli di primo livello, a titolo esemplificativo:

- le verifiche di conformità documentale eseguite dall'Ufficio Amministrazione su fatture, registrazioni contabili, riconciliazioni bancarie e adempimenti tributari;
- i controlli operativi della funzione Qualità, Sicurezza e Ambiente (QSA) sulle procedure di produzione, sui collaudi di prodotto e sull'attuazione del Piano della Sicurezza;
- le verifiche dell'Ufficio Tecnico (codici TE01, TE02, TE04, TE07) sulla coerenza tecnica delle commesse, sull'aggiornamento della documentazione di progetto e sulla conformità ai requisiti contrattuali;

- i controlli operativi della funzione Commerciale (Sales) sui rapporti contrattuali con clienti e agenti, in specie con riferimento alla due diligence reputazionale dei partner esteri;
- i controlli operativi della Produzione sull'utilizzo corretto delle attrezzature, sull'osservanza dei dispositivi di protezione individuale e sulla gestione dei rifiuti;
- le verifiche del responsabile dei sistemi informativi sull'integrità dei dati, sulla gestione degli accessi e sull'esecuzione dei backup;
- la cura del rispetto delle prescrizioni di status AEO da parte dei soggetti coinvolti nelle operazioni doganali.

11.2 Secondo livello — controlli di gestione dei rischi e di compliance

I controlli di secondo livello sono attribuiti a funzioni indipendenti rispetto a quelle operative, ovvero a soggetti dotati di adeguata specializzazione tecnica, con il compito di presidiare specifici ambiti di rischio e di verificare l'efficacia dei controlli di primo livello.

In Beccaria S.r.l., i controlli di secondo livello sono affidati:

- in materia di salute e sicurezza sul lavoro, al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione esterno e all'Addetto al SPP interno (ASPP, funzione QSA), che operano in collaborazione con il Datore di Lavoro e con il Medico Competente, monitorando l'attuazione delle misure di prevenzione e protezione e l'efficacia del Sistema di Gestione SSL;
- in materia di tutela ambientale, al Responsabile Ambientale (funzione QSA, cod. TE06), che presidia l'attuazione del SGA conforme a UNI EN ISO 14001 e delle prescrizioni autorizzative ambientali;
- in materia di qualità di prodotto e di processo, al Responsabile Qualità (funzione QSA), che presidia l'attuazione del SGQ conforme a UNI EN ISO 9001 e delle certificazioni di prodotto (EN 1090, MOCA, FSC);
- in materia di protezione dei dati personali, al Data Protection Officer (DPO), che vigila sull'osservanza del Regolamento UE 2016/679 e del D.Lgs. 196/2003 e ss.mm.ii.;
- in materia di gestione dei flussi informativi rilevanti per i fini del Decreto, al referente interno designato dal Datore di Lavoro per i rapporti con l'OdV, che raccoglie e trasmette i flussi periodici di cui al Capitolo 6;
- in materia di gestione del canale di segnalazione whistleblowing, al gestore esterno della piattaforma (Warrant Hub S.p.A.), che opera nel rispetto della procedura di cui alla Parte IV e in coordinamento con l'OdV ai sensi dell'art. 4, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 24/2023.

11.3 Terzo livello — vigilanza indipendente

I controlli di terzo livello sono affidati all'Organismo di Vigilanza, che opera in piena autonomia e indipendenza rispetto a tutte le funzioni aziendali, e al Revisore Legale, ciascuno nell'ambito delle rispettive competenze.

L'Organismo di Vigilanza esercita la propria attività secondo quanto previsto al Capitolo 6 e nel Regolamento OdV, avvalendosi degli strumenti di verifica documentale, di intervista, di ispezione e di audit, anche a sorpresa. L'OdV può richiedere il supporto di consulenti esterni qualificati, nei limiti del budget annuale ad esso assegnato (cfr. § 6.6).

Il Revisore Legale, nominato dall'assemblea dei soci ai sensi dell'art. 2477 c.c. e ss., esercita la revisione legale dei conti ai sensi del D.Lgs. 39/2010, contribuendo, nell'ambito delle proprie attribuzioni e con piena indipendenza, al presidio dei rischi di natura economico-patrimoniale e finanziaria rilevanti anche ai fini della prevenzione dei reati presupposto di natura societaria, tributaria e di riciclaggio.

11.4 Coordinamento fra i livelli di controllo

Le funzioni di controllo dei tre livelli operano in regime di coordinamento reciproco, fermo restando il rispetto delle prerogative di indipendenza dell'OdV. A tal fine:

- i responsabili di funzione di primo livello trasmettono periodicamente alle funzioni di secondo livello le informazioni rilevanti, secondo flussi formalizzati nelle procedure operative;
- le funzioni di secondo livello trasmettono all'OdV i flussi informativi di cui al Capitolo 6 e al Regolamento OdV, nelle cadenze ivi previste, e segnalano tempestivamente eventi straordinari rilevanti per il Modello;
- l'OdV può richiedere a qualunque funzione aziendale informazioni, documenti, accesso ai sistemi informativi e svolgimento di approfondimenti su specifici temi, senza che possa essere opposto alcun vincolo di riservatezza, fermo il rispetto delle norme imperative in materia di protezione dei dati personali;
- il Revisore Legale, l'OdV e il referente interno per i rapporti con l'OdV si confrontano almeno una volta all'anno, di norma in occasione del riesame annuale del Modello, per condividere reciprocamente le risultanze delle proprie attività, ferma restando l'autonomia decisionale di ciascuno.

11.5 Tracciabilità delle attività di controllo

Tutte le attività di controllo, a qualunque livello svolte, sono tracciate mediante registrazioni scritte (verbali, check-list, report, registri elettronici) idonee a documentare l'oggetto, le modalità, gli esiti e gli eventuali interventi correttivi disposti. La documentazione è conservata, in formato cartaceo o elettronico, per un periodo non inferiore a dieci anni, fatti salvi i diversi termini imposti da specifiche disposizioni di legge.

L'OdV può, in qualunque momento, accedere alla documentazione delle attività di controllo di primo e secondo livello e richiederne integrazioni o approfondimenti.