

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL
D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231
DI
BONOMI INDUSTRIES S.r.L.**

<i>Data</i>	<i>Rev.</i>	<i>note</i>	<i>REDAZIONE LS</i>	<i>APPROVAZIONE Direzione</i>
26/09/2024	0	Prima emissione	S. Chioldi	L. Bonomi

BONOMI INDUSTRIES SRL
via Padana Superiore, 29
25080 Mazzano (BS) - Italy

T +39 030 212441
F +39 030 2629498
info@rubvalves.com

REA 103805 - Reg. Imp. Brescia
C.F. / P. I. 00300000171 - SDI A4707H7
Cap. Soc. € 1.500.000 i.v.

amministrazione@pec.rubvalves.com
www.rubvalves.com
LinkedIn: @BonomiIndustriesSrl



INDICE

Il presente Modello si compone di una **Parte Generale** (§§ da 1 a 6) e di una **Parte Speciale** (§§ da 7 a 11).

1.	IL D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231: GENESI ED EVOLUZIONE.....	3
1.1.	I DESTINATARI DELLA DISCIPLINA	3
1.2.	IL FENOMENO DEL GRUPPO DI IMPRESE.....	4
2.	STRUTTURA DELL'ILLECITO ATTRIBUIBILE ALL'ENTE.....	4
3.	IL MODELLO ORGANIZZATIVO: SCOPO, REQUISITI E CONTENUTO, SOGGETTI INTERESSATI, IMPLEMENTAZIONE	5
3.1.	SCOPO DEL MODELLO	5
3.2.	REQUISITI E CONTENUTO DEL MODELLO.....	5
3.3.	I SOGGETTI DESTINATARI DELLA DISCIPLINA	6
3.4.	ADOZIONE, ATTUAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	6
4.	LA SOCIETÀ: ATTIVITÀ, MISSIONE E VISIONE ETICA	7
4.1.	I PROFILI SOCIETARI	7
4.2.	I PROFILI ORGANIZZATIVO-GESTIONALI: LA COMPLIANCE.....	8
5.	IL CODICE ETICO	8

PARTE GENERALE

1. IL D.Lgs. 8 GIUGNO 2001 N. 231: GENESI ED EVOLUZIONE

Il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, sviluppando le indicazioni contenute nell'art. 11 della L. 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto in Italia la responsabilità dell'ente collettivo. Si tratta di una normativa scaturita dall'obbligo per l'Italia di adempiere agli impegni derivanti da fonti normative sovranazionali, quali la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee (Bruxelles, 26 luglio 1995), il primo Protocollo di cui alla citata Convenzione (Dublino, 27 settembre 1996), il successivo Protocollo concernente l'interpretazione della medesima Convenzione in via pregiudiziale da parte della Corte di Giustizia delle Comunità Europee (Bruxelles, 29 novembre 1996), la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione Europea (Bruxelles, 26 maggio 1997) e la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali (Parigi, 17 dicembre 1997).

La responsabilità introdotta a carico dell'ente collettivo è stata qualificata dal legislatore italiano come amministrativa. È tuttavia più preciso riferirsi a responsabilità derivante da reato, in quanto risponde di illecito amministrativo l'ente nel cui ambito un soggetto apicale o ad esso subordinato abbia commesso un reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo.

Il legislatore italiano, in considerazione della novità della materia e dell'effetto dirompente che essa avrebbe avuto nel sistema imprenditoriale e giudiziario, ritenne inizialmente di limitare il numero dei reati presupposto di tale responsabilità, che, difatti, originariamente erano soltanto quelli di truffa per il conseguimento di erogazioni pubbliche, concussione e corruzione. Con il passare degli anni le fattispecie di reato costituenti il presupposto della responsabilità per l'illecito amministrativo derivante da reato sono state ampliate anche per la necessità di dare attuazione a strumenti normativi di carattere internazionale, con l'inclusione di molti altri reati tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo, reati societari; delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita; reati informatici e di trattamento illecito dei dati; delitti di criminalità organizzata; delitti contro l'industria e il commercio; reati in materia di sicurezza sul lavoro, reati ambientali e reati tributari.

1.1. I DESTINATARI DELLA DISCIPLINA

Il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 si applica agli enti con personalità giuridica, alle società e alle associazioni anche prive di personalità giuridica.

BONOMI INDUSTRIES SRL
via Padana Superiore, 29
25080 Mazzano (BS) - Italy

T +39 030 212441
F +39 030 2629498
info@rubvalves.com

REA 103805 - Reg. Imp. Brescia
C.F. / P. I. 00300000171 - SDI A4707H7
Cap. Soc. € 1.500.000 i.v.

amministrazione@pec.rubvalves.com
www.rubvalves.com
LinkedIn: @BonomiIndustriesSrl



1.2. IL FENOMENO DEL GRUPPO DI IMPRESE

Il fenomeno della responsabilità amministrativa dell'ente nei gruppi di imprese è stato ignorato dal legislatore del 2001 e tale lacuna normativa ha creato da subito numerosi problemi interpretativi, ad esempio con riferimento alla individuazione di chi è chiamato a rispondere del reato commesso nella società di vertice ma anche nell'interesse della controllata, oppure del reato commesso dagli amministratori della holding quali amministratori di fatto delle controllate o ancora del reato commesso da un soggetto della controllata esclusivamente in favore della controllante.

La dottrina e la giurisprudenza non hanno mancato di esprimersi a questo riguardo, anche se, ancora oggi, non vi è un orientamento che possa dirsi consolidato. Interessante, per comprendere questa delicata tematica, è quanto proposto da Confindustria nel capitolo V delle *"Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo"* aggiornate a giugno 2021.

2. STRUTTURA DELL'ILLECITO ATTRIBUIBILE ALL'ENTE

L'illecito amministrativo attribuibile all'ente è una fattispecie complessa, costituita anzitutto dal reato (tra quelli espressamente previsti nel D.Lgs. n. 231/2001) commesso da un soggetto apicale o da persona a questo subordinata:

- per **apicali** s'intendono le 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;
- per **subordinati** s'intendono le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza degli apicali.

Accanto al reato della persona fisica, che è il presupposto indefettibile per l'eventuale affermazione della responsabilità amministrativa dell'ente, occorrono, ai fini dell'integrazione dell'illecito corporativo, altri due elementi, uno oggettivo e l'altro soggettivo;

- quanto all'**elemento oggettivo**, è necessario che il fatto costituente reato (ad es. la truffa, il riciclaggio, la corruzione etc.) sia commesso nell'interesse o a vantaggio della società, tant'è che, se la persona fisica agisce illecitamente nel proprio esclusivo interesse o nell'interesse di terzi, la società di appartenenza non sarà chiamata a risponderne;
- con riguardo, invece, all'**elemento soggettivo**, la colpevolezza dell'ente viene ancorata al difetto di organizzazione, vale a dire alla mancata adozione da parte dell'ente di un modello organizzativo, gestionale e di controllo idoneo a prevenire il rischio di reato.

In definitiva, dunque, sono tre gli elementi che compongono la fattispecie della responsabilità dell'ente ai sensi del D.Lgs. 231/2001: il reato, l'interesse o il vantaggio per l'ente, l'assenza del modello organizzativo.

L'accertamento dell'illecito dell'ente di norma avviene secondo le regole del procedimento penale e contestualmente all'accertamento del reato dell'apicale o del subordinato (*simultaneus processus*).

3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO: SCOPO, REQUISITI E CONTENUTO, SOGGETTI INTERESSATI, IMPLEMENTAZIONE

3.1. SCOPO DEL MODELLO

Lo scopo principale del modello organizzativo, gestionale e di controllo (d'ora in poi, il Modello) è la realizzazione di un sistema per la prevenzione e la riduzione del rischio di commissione di reati volto ad escludere la responsabilità dell'ente e quindi la comminazione di sanzioni a carico dell'ente in base al D.Lgs. 231/2001. I dipendenti e tutti i soggetti collegati all'azienda dovrebbero in tal modo essere incoraggiati a tenere un comportamento corretto e trasparente.

Il Modello voluto dal legislatore del 2001 e pensato alla stregua dei *compliance programs* statunitensi, rappresenta – guardando alla struttura dell'illecito più sopra analizzata – la condizione di esonero da responsabilità. Il modello organizzativo ha, infatti, efficacia esimente e permette all'ente di ottenere, nel caso si instauri un procedimento penale, una pronuncia assolutoria, sempre che si realizzino le altre condizioni richieste dalla legge, vale a dire l'istituzione di un organismo di vigilanza, il rispetto del modello, la vigilanza da parte dell'organo di vigilanza.

Predisporre e attuare il modello organizzativo significa, dunque, dotare l'ente di uno strumento diretto a ridurre il rischio di commissione di reati presupposto e, ove l'illecito venga commesso, evitare la condanna penale e l'applicazione delle sanzioni in fase cautelare (interdittive, pecuniarie, confisca) – modello *ex ante* – ovvero ridurre le medesime sanzioni – modello *ex post* –.

3.2. REQUISITI E CONTENUTO DEL MODELLO

Per essere efficace, il modello organizzativo dev'essere caratterizzato da requisiti minimi specifici, dovendo il modello:

- identificare i singoli ambiti di attività nei quali i reati elencati nel D.Lgs. 231/2001 possono concretamente essere commessi ("mappatura" delle attività a rischio – *risk assessment*);
- definire di processi decisionali ed esecutivi idonei a prevenire la commissione di questi reati;
- stabilire regole concernenti la gestione finanziaria idonee a prevenire la commissione dei medesimi reati;
- prevedere la costituzione di un Organismo di Vigilanza, che presenti le caratteristiche previste dal D.Lgs. 231/2001;
- istituire obblighi di informazione nei confronti dell'organo deputato a vigilare sul rispetto e sull'efficacia del modello organizzativo ("flussi informativi" da e verso l'organo di vigilanza);
- introdurre un idoneo sistema disciplinare per la mancata osservanza delle regole del modello organizzativo;
- prevedere protocolli diretti a programmare la formazione sui contenuti e le finalità del modello organizzativo e della normativa di riferimento, con modalità differenti a seconda dei destinatari dell'attività formativa (apicali, piuttosto che sottoposti);

- prevedere un controllo periodico seguito, se necessario, da un adeguamento del modello (aggiornamento), ad esempio nei seguenti casi:
- significativa violazione delle norme;
 - modifiche nell'organizzazione o negli ambiti di attività dell'azienda;
 - modifiche alla legislazione o alla giurisprudenza in materia che richiedono un adeguamento.

3.3. I SOGGETTI DESTINATARI DELLA DISCIPLINA

Il Modello è vincolante:

- a) per le 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 per le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso – **soggetti apicali**,
- b) per le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla precedente lettera (a) – **soggetti subordinati**.

L'obbligo di rispettare il modello trova altresì riscontro in clausole contrattuali specifiche. In tal modo, anche collaboratori esterni, consulenti e *partner* commerciali sono obbligati all'osservanza delle relative disposizioni.

3.4. ADOZIONE, ATTUAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'adozione e l'attuazione del Modello è compito dell'organo amministrativo. Dare attuazione al Modello significa:

1. mettere il Modello a disposizione di tutti coloro che sono vincolati all'osservanza delle prescrizioni in esso contenute; una copia del Modello, degli allegati e degli aggiornamenti dovrà pertanto essere depositata presso la sede sociale per consentire la consultazione da parte di ciascuna persona tenuta ad osservarne le prescrizioni;
2. assicurarsi che la comunicazione delle prescrizioni del Modello relative alla specifica attività o funzione a coloro che sono tenuti a rispettarle avvenga con modalità idonee e tracciabili;
3. programmare la formazione inerente al Modello per il personale delle aree a rischio, che sia calibrata sui livelli dei destinatari.

L'aggiornamento del Modello avviene, anche su sollecitazione dell'Organismo di Vigilanza, qualora sia necessario provvedere ad un adeguamento del Modello stesso, ad esempio nei seguenti casi:

- significativa violazione delle norme e dei protocolli previsti nel Modello, tale da rendere necessaria od opportuna una revisione delle procedure di riferimento;
- modifiche nell'organizzazione o negli ambiti di attività dell'azienda;
- modifiche alla legislazione o alla giurisprudenza in materia.

4. LA SOCIETÀ: ATTIVITÀ, MISSIONE E VISIONE ETICA

BONOMI INDUSTRIES S.R.L. (di seguito anche "Società") è una società specializzata nella progettazione e produzione di valvole a sfera e attuatori, destinati al mercato degli operatori che trattano gas, acqua, aria, oli e fluidi industriali in una varietà di applicazioni in ambito sia industriale che residenziale. Il core business della Società è meglio illustrato nel sito internet <https://www.bonomiindustries.com/it>

La Società, nell'esercizio della propria attività, si prefigge di operare nel rispetto della Legge, dei regolamenti di settore e dei principi etici contenuti nel relativo codice. Ambisce alla creazione di valore generando benessere per la collettività e per tutti gli *stakeholders*. Trasparenza, efficienza e professionalità sono alcuni dei principi a cui la Società si ispira per soddisfare al meglio le aspettative e le esigenze dei clienti, dei dipendenti e collaboratori e, non da ultimo, dei soci.

4.1. I PROFILI SOCIETARI

La società **BONOMI INDUSTRIES S.R.L.** ha sede legale in Mazzano (BS), Via Padana Superiore 29. La sua costituzione risale al 31.07.1965 con iscrizione presso il Registro delle Imprese di Brescia in data 09.09.1965 al n. 00300000171 C.F. e P.I. e al n. REA BS-103805.

L'attuale capitale sociale è pari ad Euro 1,5 milioni e risulta interamente deliberato, sottoscritto e versato dai soci Sandro Bonomi (24%), Giuliano Bonomi (24%) nonché dalla controllante Hadron s.r.l. (52%).

La Società fa parte del Gruppo Hadron, la cui capogruppo è la precitata Hadron s.r.l., con sede legale in Mazzano (BS), Via Padana Superiore 25, n. 03954880989 C.F. e P.I., la quale esercita l'attività di direzione e coordinamento di tutte le attività del gruppo nelle aree amministrazione, finanza e controllo; marketing; risorse umane; information technology; sistema qualità. Del medesimo gruppo fa parte anche la società Shedstone s.r.l. con sede legale in Mazzano (BS), Via Padana Superiore 27, n. 03958060984 C.F. e P.I., la quale, a sua volta, controlla al 100% la società "RUB Financial" costituita negli Stati Uniti. Bonomi Industries s.r.l. controlla invece la società "RUB Inc." costituita negli Stati Uniti e la società "RUB KK" costituita in Giappone.

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, composto ad oggi da due membri: Giuliano Bonomi e Sandro Bonomi.

Si allegano al Modello, per costituirne parte integrante, la visura camerale aggiornata al 02.08.2023 e ancora attuale (**allegato 1**), nonché l'Organigramma del Gruppo Hadron ed anche specifico di Bonomi Industries s.r.l. (**allegato 2 ID: 2453489**).

La Società è soggetta al controllo del Collegio Sindacale e a revisione, come risulta anche dall'allegata visura camerale (cfr allegato 1).

4.2. I PROFILI ORGANIZZATIVO-GESTIONALI: LA COMPLIANCE

La società BONOMI INDUSTRIES S.R.L. attribuisce particolare e significativa importanza alla corretta ed efficiente organizzazione e gestione della propria struttura di *compliance*. La Società da sempre avverte la propria responsabilità sociale nei confronti di clienti, dipendenti, investitori ed anche nei confronti dell'opinione pubblica, di talché la Società medesima si propone di rispettare e, prima di tutto, conoscere le normative vigenti, nonché di applicare i valori etici proposti nel Codice Etico.

Per queste ragioni BONOMI INDUSTRIES S.R.L. ha scelto di documentare le **procedure e prassi operative** sviluppate negli anni dal Gruppo di appartenenza e finalizzate a consentire, nel concreto, la riduzione del rischio di commissione dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001.

5. IL CODICE ETICO

La società BONOMI INDUSTRIES S.R.L. adotta il Codice Etico di Gruppo (**allegato 3 – ID: 2455375**).

Il Codice Etico contiene principi e norme di comportamento, che arricchiscono i processi decisionali aziendali e orientano i comportamenti dei destinatari anche con riferimento alla prevenzione dei reati presupposto della responsabilità ex D.Lgs. 231/2001.
