
	<b>SOCIETÀ</b> BROVIND VIBRATORI S.p.A.	<b>VERSIONE</b> 6.0
	<b>TIPO DOCUMENTO</b> MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	<b>DATA</b> 05/05/2026
	<b>TITOLO</b> PARTE GENERALE	<b>CODICE</b> MOG-PG

# Brovind

Titolo:	
<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE</b> <b>PARTE GENERALE</b>	
<b>Codice:</b>	<b>Versione e Data di Emissione:</b>
<b>MOG-PG</b>	<b>v.6 – 05/05/2026</b>


Stato delle revisioni			
Versione	Data	Motivo della revisione	Autore
01	17.6.2013	Prima Stesura	R. Sandri
02	25.1.2016	Aggiornamento Reati Presupposto	R. Sandri
03	19.12.2017	Aggiornamento Reati Presupposto	R. Sandri
04	6.12.2019	Revisione Modello Ed Aggiornamento Reati Presupposto	R. Sandri
04.1	18.12.2020	Aggiornamento Reati Presupposto	R. Sandri
05	00.12.2022	Revisione Modello Ed Aggiornamento Reati Presupposto	R. Sandri
05.1	24.11.2023	Whistleblowing	R. Sandri
06	06/05/2026	Revisione reati presupposto	R. Sandri

	<b>SOCIETÀ</b> BROVIND VIBRATORI S.p.A.	<b>VERSIONE</b> 6.0
	<b>TIPO DOCUMENTO</b> MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	<b>DATA</b> 05/05/2026
	<b>TITOLO</b> PARTE GENERALE	<b>CODICE</b> MOG-PG


Elaborazione documento			
Attività	Data	Soggetto responsabile	Firma
Emissione	05/05/2026	Direzione	
Approvazione			

## SOMMARIO

<b>0. La Società ed il suo assetto organizzativo.....</b>	<b>4</b>
0.1 La storia .....	4
0.2 Cosa facciamo .....	4
0.3 La Società .....	6
0.4 L'Oggetto Sociale.....	6
<b>1. PREMESSA: IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E LE NORME DI RIFERIMENTO ...</b>	<b>8</b>
1.1 La Responsabilità Amministrativa degli Enti.....	8
1.2 Le fattispecie di reato.....	8
1.3 i criteri di imputazione oggettiva e soggettiva.....	8
1.4 Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello .....	10
1.5 Le sanzioni applicabili.....	11
1.6 le misure cautelari .....	13
1.7 Reati commessi all'estero .....	13
1.8 Le "linee guida" di Confindustria. ....	14
1.9 Sindacato di idoneità.....	14
<b>2. Il Modello adottato da BROVIND VIBRATORI S.p.A. ....</b>	<b>15</b>
2.1 Modello di Governance.....	15
2.2 poteri e responsabilità.....	16
2.2.1. Principi di controllo in materia di deleghe e procure.....	16
2.2.2 Definizione dell'organigramma aziendale e dei compiti.....	16
2.2.3 La Struttura Organizzativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro.....	20
2.2.4 Il sistema di monitoraggio della sicurezza .....	20
2.2.5 La Struttura Organizzativa in materia ambiente.....	21
2.3 I Sistemi di Gestione.....	23
2.4 il sistema informativo .....	23
2.5 Il Codice Etico .....	23
<b>3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....</b>	<b>25</b>

	<b>SOCIETÀ</b> BROVIND VIBRATORI S.p.A.	<b>VERSIONE</b> 6.0
	<b>TIPO DOCUMENTO</b> MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	<b>DATA</b> 05/05/2026
	<b>TITOLO</b> PARTE GENERALE	<b>CODICE</b> MOG-PG

3.1	Le finalità del presente Modello.....	25
3.2	Il concetto di rischio accettabile .....	25
3.3	Struttura e organizzazione del Modello .....	26
<b>4.</b>	<b>L'Organismo di Vigilanza. ....</b>	<b>27</b>
4.1	Premessa .....	27
4.2	Identificazione dell'Organismo di Vigilanza. Nomina e revoca.....	27
4.3	Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza. ....	28
4.4	Flussi informativi .....	29
4.4.1	<i>Flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione.....</i>	<i>29</i>
4.4.2	<i>Flussi informativi periodici nei confronti dell'Organismo di Vigilanza .....</i>	<i>30</i>
4.4.3	<i>Informazioni, dati e notizie da comunicare all'OdV.....</i>	<i>32</i>
4.4.4	<i>Modalità di trasmissione e valutazione dei flussi informativi delle segnalazioni.....</i>	<i>33</i>
4.4.5	<i>protezione delle segnalazioni (whistleblower protection) .....</i>	<i>33</i>
4.4.6	<i>Segnalazione diretta. Riservatezza. ....</i>	<i>34</i>
<b>5.</b>	<b>La formazione delle risorse e la diffusione del Modello.....</b>	<b>35</b>
5.1	Formazione ed informazione dei Dipendenti. ....	35
5.2	Informazione ai consulenti ed ai partner. ....	35
<b>6.</b>	<b>Sistema disciplinare .....</b>	<b>36</b>
6.1	Funzione del sistema disciplinare.....	36
6.2	La struttura del Sistema Disciplinare.....	36
6.3	Le misure disciplinari nei confronti dei lavoratori dipendenti (operai, impiegati e quadri)....	37
6.4	Misure nei confronti dei dirigenti .....	38
6.5	Le misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci .....	38
<b>7.</b>	<b>Aggiornamento del Modello .....</b>	<b>40</b>
<b>8.</b>	<b>Selezione ed informativa fornitori.....</b>	<b>41</b>
8.1	Selezione .....	41
8.2	Informativa .....	41
<b>9.</b>	<b>Il Codice Etico. ....</b>	<b>43</b>
9.1	Premessa.....	43
9.2	Contenuti del Codice Etico. ....	43
9.3	I rapporti tra Codice Etico e Modello.....	45

	<b>SOCIETÀ</b> BROVIND VIBRATORI S.p.A.	<b>VERSIONE</b> 6.0
	<b>TIPO DOCUMENTO</b> MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	<b>DATA</b> 05/05/2026
	<b>TITOLO</b> PARTE GENERALE	<b>CODICE</b> MOG-PG

## 0. LA SOCIETÀ ED IL SUO ASSETTO ORGANIZZATIVO.

La storia BROVIND VIBRATORI S.p.A. incomincia nel 1956 come "Vibrazioni Industriali", seguendo così la nascita del settore dell'alimentazione automatica mediante vibrazione ad opera della storica Syntron americana.

La BROVIND VIBRATORI S.p.A. svolge la propria attività nel settore metalmeccanico, producendo componentistica industriale, nello specifico sistemi ed attrezzature di alimentazione ed asservimento per macchine e processi industriali denominati orientatori vibranti elettromagnetici.

### 0.1 LA STORIA

#### 1986 Le origini

Nel **1986**, a Cortemilia, fra le colline dell'Alta Langa, viene fondata **Brovind Vibratori**. Sono anni pionieristici per la vibratoristica industriale. Brovind è una delle prime aziende europee a specializzarsi nella progettazione e costruzione di impianti di alimentazione vibranti su basi elettromagnetiche. Viene servito soprattutto il settore **automotive**, allora in fortissima espansione.

#### 1990-2000 Lo sviluppo

Crescono il fatturato e le competenze di Brovind, che acquisisce la capacità di **produrre internamente tutte le componenti necessarie alla costruzione di alimentatori vibranti e sistemi di orientamento per l'automazione industriale**. È in questi anni che si gettano le basi per il futuro sviluppo dell'elettronica applicata ai sistemi vibranti. Nei primi anni '90 viene fondata la sede ausiliaria di **Brovind a Torino**, per assistere in maniera diretta e tempestiva i clienti del settore automotive.


#### 2000-2010 Un nuovo inizio

Una profonda riorganizzazione proietta Brovind verso le sfide del nuovo millennio. Confluiscono nuove energie, idee, competenze e, soprattutto, viene definita una visione aziendale basata sull'innovazione e l'internazionalizzazione del proprio know-how. **Brovind investe sulle proprie maestranze, contribuendo alla valorizzazione e alla professionalizzazione del lavoro di «vibratorista»**. Importanti risorse sono impiegate per la ricerca e sviluppo, l'utilizzo di nuovi materiali, impianti e tecnologie all'avanguardia.

#### OGGI

Con 3 sedi produttive, di cui una in Brasile, un dipartimento di R&D, 150 dipendenti e decine di migliaia di soluzioni impiegate nei più disparati settori industriali, **Brovind è oggi punto di riferimento per la progettazione e realizzazione di sistemi di alimentazione e orientamento vibranti a livello globale**. Una delle realtà più solide, dinamiche e competenti del settore, capace di una visione a 360° sulla «vibrazione industriale»: dagli aspetti progettuali a quelli meccanici; dalla customizzazione delle soluzioni alla loro perfetta integrazione sulle linee automatiche; fino alla creazione di controllers elettronici digitali dedicati alla regolazione, il comando, il controllo e la comunicazione in rete dell'azione vibrante. Si punta sul servizio e la soddisfazione dei clienti, anche nella fase post-vendita, sulla personalizzazione totale delle soluzioni e sulle nuove richieste dell'industria 4.0 che richiede sistemi di comando e controllo digitale estesi anche alle soluzioni di alimentazione vibrante.

### 0.2 COSA FACCIAMO

	<b>SOCIETÀ</b> BROVIND VIBRATORI S.p.A.	<b>VERSIONE</b> 6.0
	<b>TIPO DOCUMENTO</b> MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	<b>DATA</b> 05/05/2026
	<b>TITOLO</b> PARTE GENERALE	<b>CODICE</b> MOG-PG

## SISTEMI AVANZATI DI ALIMENTAZIONE VIBRANTE

**Dal 1986 Brovind progetta e produce sistemi avanzati di alimentazione vibrante e orientamento per tutti i settori dell'automazione, adatti ad ogni necessità di tipo industriale, per qualunque tipo di linea automatica o capacità produttiva.**

Abbiamo imparato a costruire soluzioni all'avanguardia perché non abbiamo mai smesso di innovare, dedicando le nostre migliori idee al settore dei **vibroalimentatori**, dell'**orientamento** e del **comando e controllo**, sviluppando soluzioni e software proprietari che hanno contribuito a far crescere il settore grazie all'impiego delle più moderne tecnologie di progettazione meccanica, elettronica e robotiche. Il **nostro know-how si è così esteso a tutto il mondo della vibrazione industriale**, sul quale lavoriamo a 360°, progettando e costruendo soluzioni complete e personalizzate.

## PROCESSO PRODUTTIVO INTERNO E VERTICALE

Fin dalla sua fondazione, Brovind ha lavorato per internalizzare il processo produttivo dei propri sistemi di vibroalimentazione. È così che garantiamo un'affidabilità tecnologica e un'armonizzazione della componentistica meccanica-elettronica senza eguali.

**Brovind è una delle poche aziende al mondo in grado di progettare e realizzare internamente ogni componente e controlla in modo verticale ogni fase della realizzazione dei suoi sistemi.**

Le nostre unità produttive si occupano di tutto: dalla progettazione su base 3D CAD, alla carpenteria metallica; dalla meccanica all'elettrico-pneumatica; dalla softwaristica all'elettronica, per la quale abbiamo sviluppato controller proprietari per il comando, la comunicazione in rete e la diagnostica in remoto dei nostri sistemi vibranti.

**Siamo costruttori, non assemblatori**, per poter rispondere più velocemente alle richieste del mercato e alla personalizzazione delle soluzioni.

## UNA VISIONE GLOBALE


**La competenza specialistica che Brovind ha sviluppato nel campo dei vibratori industriali le ha permesso di applicare il suo know-how a tutto il settore, occupandosi di tutti gli aspetti della vibroalimentazione.**

Siamo una delle poche realtà capaci di sviluppare soluzioni complete per linee di assemblaggio automatico, chiavi in mano. Progettiamo e realizziamo sistemi di selezione per pezzi alla rinfusa, elevatori, tramogge, gruppi a spazzola, sistemi di asservimento e singolarizzazione per la presa mediante visione e manipolatori robotici.

## RICERCA E SVILUPPO

**Troppo a lungo la vibratoristica è stata un campo di applicazione meccanica "empirico", affidato alle capacità di un singolo operatore, spesso di attitudine squisitamente artigianale.**

Brovind ha costantemente investito sulla **professionalizzazione** dei suoi tecnici e sulla **valorizzazione della ricerca**, a stretto contatto con il settore dell'automazione industriale. Uno sforzo produttivo e culturale che oggi si concretizza nella **fondazione di un reparto R&S autonomo**, un vero e proprio "quartiere creativo" che, accanto alla sede produttiva di Cortemilia, si

	<b>SOCIETÀ</b> BROVIND VIBRATORI S.p.A.	<b>VERSIONE</b> 6.0
	<b>TIPO DOCUMENTO</b> MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	<b>DATA</b> 05/05/2026
	<b>TITOLO</b> PARTE GENERALE	<b>CODICE</b> MOG-PG

dedica allo sviluppo e al collaudo di nuove soluzioni, lo studio di materiali innovativi e la realizzazione di brevetti proprietari.

## SOLUZIONI UNICHE E SARTORIALI

**Grazie al controllo interno sull'intero ciclo di produzione, Brovind è in grado di personalizzare ogni soluzione secondo le reali necessità del cliente e delle esigenze tecniche di assemblaggi.**

Dalle semplici basi vibranti alle linee automatiche con più sistemi di vibroalimentazione studiamo ogni situazione in modo dettagliato, offrendo soluzioni uniche, dedicate, su misura, pronte a risolvere i processi più complicati, in qualsiasi settore industriale. La **capacità di produrre internamente** i nostri sistemi ci permette di disporre di un'efficiente ricambistica: conserviamo ogni disegno realizzato e, all'occorrenza, possiamo riprodurre i pezzi danneggiati o l'intero progetto.

## CONTROLLIAMO PER CONOSCERE, CONSCIAMO PER MIGLIORARE

**Brovind è tra le prime aziende al mondo per produzione di device elettronici dedicati al comando e controllo dei sistemi vibranti di alimentazione e orientamento.**

Un'evoluzione tecnologica che guarda all'industria 4.0 e che permette ai nostri sistemi vibranti di comunicare fra loro e con il sistema centrale di un'azienda. Grazie ai controller Brovind, dotati di software proprietari, i sistemi vibranti possono essere comandati e pilotati in remoto, monitorati in tempo reale e, grazie allo storico dei dati, perfezionati per evitare micro-interruzioni di alimentazione, malfunzionamenti o risultati al di sotto delle performance attese.

### 0.3 LA SOCIETÀ

Le informazioni di carattere generale circa la Società BROVIND S.p.A. sono riepilogate nella tabella seguente.


<i>Denominazione</i>	<b>BROVIND S.p.A.</b>		
<i>Sede Legale</i>	via valle Bormida 5 – 12074 Cortemilia		
<i>Sede Operativa</i>	via valle Bormida 5 – 12074 Cortemilia		
<i>Registro Imprese</i>	<b>01859630046</b>		
<i>Numero REA</i>	<b>CN - 139963</b>		
<i>Capitale Sociale</i>	Euro 850.000,00		
<i>Telefono</i>	+ 39 0173 820111	<i>Sito web</i>	www.brovindvibratori.it
<i>Fax</i>	+ 39 0173 821192	<i>e-mail</i>	brovind@brovindvibratori.it

### 0.4 L'OGGETTO SOCIALE


La società BROVIND VIBRATORI S.p.A. ha per oggetto sociale la:

- la produzione in proprio o per conto di terzi, il commercio e la rappresentanza dei prodotti dell'industria elettronica, elettrotecnica, metalmeccanica, fondiaria e smaltaria in genere, nonché nell'ambito nei medesimi settori industriali;
- l'attività di brevettazione;
- l'attività di ricerca, sviluppo e formazione, la realizzazione di prototipi, la promozione e la commercializzazione delle soluzioni prototipali sviluppate.

Per il raggiungimento dell'oggetto sociale, potrà compiere tutte le operazioni commerciali, industriali ed immobiliari ed inoltre potrà compiere, in via non prevalente e del tutto accessoria e

	<b>SOCIETÀ</b> BROVIND VIBRATORI S.p.A.	<b>VERSIONE</b> 6.0
	<b>TIPO DOCUMENTO</b> MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	<b>DATA</b> 05/05/2026
	<b>TITOLO</b> PARTE GENERALE	<b>CODICE</b> MOG-PG

strumentale e comunque con espressa esclusione di qualsiasi attività svolta nei confronti del pubblico, operazioni finanziarie e nobiliari, concedere fidejussioni, avalli, cauzioni, garanzie anche a favore di terzi, nonché assumere, solo a scopo di stabile investimento e non di collocamento, sia direttamente che indirettamente, partecipazioni in società italiane e/o estere aventi oggetto analogo affine o connesso al proprio. Il tutto nel rispetto delle previsioni di legge, con esclusione delle attività riservate agli iscritti in albi professionali o speciali o di quelle vietate dalle vigenti e future disposizioni di legge.

	<b>SOCIETÀ</b> BROVIND VIBRATORI S.p.A.	<b>VERSIONE</b> 6.0
	<b>TIPO DOCUMENTO</b> MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	<b>DATA</b> 05/05/2026
	<b>TITOLO</b> PARTE GENERALE	<b>CODICE</b> MOG-PG

## 1. PREMESSA: IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E LE NORME DI RIFERIMENTO

### 1.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (e successive modifiche) che, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300 ha introdotto in Italia la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" (d'ora innanzi, per brevità, il "D. Lgs. n. 231/01" o il "Decreto"), si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione e ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia.

Il D. Lgs. n. 231/01 stabilisce un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico delle persone giuridiche (d'ora innanzi, per brevità, il/gli "Ente/Enti") che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Questo tipo di responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati per i quali tale regime di addebito è espressamente previsto dal Decreto.

L'articolo 4 del Decreto precisa inoltre che, in alcuni casi ed alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, può sussistere la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all'estero dalle persone fisiche a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

### 1.2 LE FATTISPECIE DI REATO

La responsabilità amministrativa degli Enti non deriva da qualsiasi reato commesso dai soggetti appartenenti ad essi, bensì discende soltanto dalla commissione di determinate fattispecie di reato tassativamente indicate dal Legislatore nel Decreto.

Tali reati, detti "reato presupposto", sono dettagliati all'**allegato "approfondimento sui reati"** del presente Modello.

Il catalogo dei reati-presupposto è suscettivo di implementazione, da parte del Legislatore, sia attraverso modifiche dirette nel testo del Decreto sia mediante l'approvazione di testi normativi che dispongano l'applicabilità – integrale o meno – del Decreto a fattispecie di reato ulteriori a quelle attualmente previste.


Le possibili integrazioni derivanti da novità normative che dovessero essere introdotte sono tempestivamente registrate in sede di aggiornamento del Modello.

Il catalogo dei reati-presupposto è suscettivo di implementazione, da parte del legislatore, sia attraverso modifiche dirette nel testo del Decreto sia mediante l'approvazione di testi normativi che dispongano l'applicabilità – integrale o meno – del Decreto a fattispecie di reato ulteriori a quelle attualmente previste.

Si precisa che il novero dei reati sopra elencato è suscettibile di possibili integrazioni derivanti da novità normative che dovessero essere introdotte.

### 1.3 I CRITERI DI IMPUTAZIONE OGGETTIVA E SOGGETTIVA.



	<b>SOCIETÀ</b> BROVIND VIBRATORI S.p.A.	<b>VERSIONE</b> 6.0
	<b>TIPO DOCUMENTO</b> MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	<b>DATA</b> 05/05/2026
	<b>TITOLO</b> PARTE GENERALE	<b>CODICE</b> MOG-PG

Per quanto riguarda le persone fisiche responsabili dei fatti di reato, in conseguenza dei quali sorge la responsabilità amministrativa dell'Ente, l'art. 5 del D. Lgs. 231/2001 fa riferimento a due categorie di soggetti.

L'ente è responsabile per i reati commessi da:

- a) soggetti in posizione apicale, vale a dire 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 ed il controllo dello stesso;
- b) soggetti sottoposti, ovvero persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (in sostanza, nel caso delle società, i dipendenti dell'Ente).

Inoltre, il legislatore richiede che il reato sia commesso "nell'interesse o a vantaggio dell'Ente".

Il "vantaggio" o l'"interesse" rappresentano due distinti criteri di imputazione della responsabilità: l'interesse della società va valutato ex ante mentre il vantaggio richiede una verifica ex post.

La responsabilità dell'ente viene meno nei soli casi in cui il reato sia stato commesso esclusivamente al fine di perseguire un interesse proprio o di terzi.

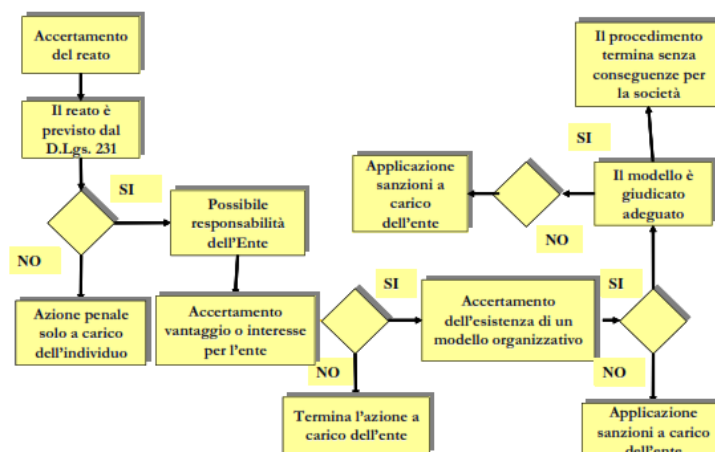
Ai fini dell'accertamento della responsabilità amministrativa occorrerà altresì dimostrare che il reato rappresenti espressione della politica aziendale o quanto meno derivi da una colpa di organizzazione, in quanto ciò che si rimprovera all'ente è il fatto di non aver adottato misure organizzative atte a prevenire il rischio reato.

Il criterio di imputazione soggettiva, legato alla colpevolezza di organizzazione, si differenzia qualora il reato sia stato commesso da soggetti apicali piuttosto che dai sottoposti.

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 stabilisce infatti che, in caso di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001 da parte dei vertici, l'ente non è chiamato a rispondere se dimostra che:

1. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto illecito modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati;
2. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
3. le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
4. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo.

<b>SOCIETÀ</b> BROVIND VIBRATORI S.p.A.	<b>VERSIONE</b> 6.0
<b>TIPO DOCUMENTO</b> MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	<b>DATA</b> 05/05/2026
<b>TITOLO</b> PARTE GENERALE	<b>CODICE</b> MOG-PG



## 1.4 INDICAZIONI DEL DECRETO IN ORDINE ALLE CARATTERISTICHE DEL MODELLO

Il Decreto si limita a disciplinare alcuni principi generali in merito al modello di organizzazione, gestione e controllo, senza fornirne però caratteristiche specifiche. Il Modello opera quale causa di non punibilità solo se:


- efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Quanto all'efficacia del Modello, il D. Lgs. 231/2001 prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate le attività dell'ente nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche OdV);

in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Un elemento comune ai provvedimenti giurisprudenziali più noti (GIP Roma, ord. 4 aprile 2003; GIP Milano, ord. 20 settembre 2004; Trib. Palermo, ord. 10 febbraio 2007; GIP Napoli, ord. 26 giugno 2007; GIP Bari, 12 novembre 2008; Trib. Milano, 17 novembre 2009) in tema di efficacia del modello si identifica nella necessità per il giudice di verificare in concreto che le regole, formalizzate nel modello di cui l'ente si è dotato, ineriscano strettamente alla realtà aziendale. L'idoneità del modello «a prevenire i reati della specie di quello verificatosi» va quindi vagliata rispetto alla realtà in cui in concreto il Modello stesso opera.

	<b>SOCIETÀ</b> BROVIND VIBRATORI S.p.A.	<b>VERSIONE</b> 6.0
	<b>TIPO DOCUMENTO</b> MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	<b>DATA</b> 05/05/2026
	<b>TITOLO</b> PARTE GENERALE	<b>CODICE</b> MOG-PG

Uno dei parametri dell'efficace attuazione del Modello è poi da identificare, sempre secondo la citata giurisprudenza, nell'Organismo di Vigilanza, con riferimento sia all'idonea composizione dello stesso, sia alla sua operatività.

Il D. Lgs. 231/2001 stabilisce che il Modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente.

## 1.5 LE SANZIONI APPLICABILI

Il D. Lgs. 231/2001 prevede un articolato sistema di sanzioni, che può essere piuttosto gravoso a seconda del reato realizzato.

L'art. 9, infatti, prevede che possano essere irrogate sanzioni pecuniarie e sanzioni interdittive e che possano essere disposte la confisca del prezzo o del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria consegue sempre alla condanna definitiva e viene determinata per quote (in numero non inferiore a cento né superiore a mille).

L'importo di una quota varia da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00.

Il legislatore indica, con riferimento a ciascun illecito, i minimi e i massimi edittali entro cui il Giudice deve quantificare la pena.

Il numero di quote è determinato, a discrezione del Giudice, in base alla gravità del fatto, al grado della responsabilità dell'ente ed all'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e prevenire la commissione di ulteriori illeciti (art. 11, comma 1).

Anche la quantificazione di ciascuna quota è rimessa alla discrezionalità del Giudice che utilizza, quale suo parametro allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione, le condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente (art. 11, comma 2).


L'art. 12 prevede, peraltro, alcune ipotesi di riduzione della sanzione pecuniaria:

- qualora l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo;
- qualora il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità;
- qualora, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente abbia risarcito integralmente il danno e abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- qualora, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, sia stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Aggravamenti di pena sono, invece, previsti dall'art. 21 del Decreto in caso di pluralità di illeciti.

Le sanzioni interdittive si applicano esclusivamente in relazione ai reati per i quali sono previste e consistono nelle seguenti misure:

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

	<b>SOCIETÀ</b> BROVIND VIBRATORI S.p.A.	<b>VERSIONE</b> 6.0
	<b>TIPO DOCUMENTO</b> MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	<b>DATA</b> 05/05/2026
	<b>TITOLO</b> PARTE GENERALE	<b>CODICE</b> MOG-PG

Condizione per l'applicazione delle sanzioni interdittive è il ricorrere di uno dei seguenti presupposti:

1. che l'Ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e, al contempo, che il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale o, se commesso da soggetti sottoposti, che la commissione del

reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

2. che vi sia stata reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive non possono, invece, essere comminate nel caso in cui il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità ovvero l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo.

Vi è, inoltre, un'ulteriore ipotesi di esenzione. Infatti, la sanzione interdittiva non viene applicata qualora concorrano tutte le seguenti condizioni prima della dichiarazione di apertura del dibattimento:

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

Qualora queste condizioni vengano poste in essere tardivamente, e sempre che l'Ente ne abbia fatto espressa richiesta entro 20 giorni dalla notifica dell'estratto della sentenza, è possibile ottenere la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria (art. 78).

Nella scelta della sanzione interdittiva idonea a prevenire illeciti del tipo di quello commesso, il Giudice deve attenersi agli stessi criteri già visti sopra per le misure pecuniarie.

È possibile che più sanzioni interdittive vengano applicate congiuntamente.

In particolare, è richiesto che la sanzione interdittiva abbia il carattere della specificità, ossia abbia ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente.

Il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione può difatti anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni.


Fra le varie misure interdittive, quella della interdizione dall'esercizio dell'attività (comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività medesima) non può esser comminata se non quando l'irrogazione di ogni altra sanzione risulti inadeguata.

Le misure interdittive sono, in linea di principio, temporanee: la loro durata non può essere inferiore a tre mesi, né eccedere i due anni.

Tuttavia, nel caso in cui l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e sia già stato condannato, almeno tre volte, negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività tale sanzione può essere disposta in via definitiva. Allo stesso modo il Giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando l'Ente sia già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

È sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente, o una sua unità organizzativa, viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità.

Nei casi in cui sussistono i presupposti per comminare una sanzione interdittiva che comporta l'interruzione dell'attività dell'Ente, se questo svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica utilità la cui interruzione può comportare un grave pregiudizio per la collettività, ovvero se l'interruzione dell'attività, date le dimensioni dell'Ente e le condizioni economiche del territorio sul

	<b>SOCIETÀ</b> BROVIND VIBRATORI S.p.A.	<b>VERSIONE</b> 6.0
	<b>TIPO DOCUMENTO</b> MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	<b>DATA</b> 05/05/2026
	<b>TITOLO</b> PARTE GENERALE	<b>CODICE</b> MOG-PG

quale si trova, può avere rilevanti ripercussioni sull'occupazione, è previsto che il Giudice possa, in luogo della sanzione interdittiva, disporre che l'attività dell'Ente continui sotto la guida di un commissario per un periodo pari alla durata della sanzione che sarebbe stata inflitta.

La confisca del prezzo o del profitto del reato è sempre disposta in caso di condanna. Quando non è possibile eseguire la confisca dei beni che hanno costituito il prezzo o il profitto del reato, la stessa può anche avere ad oggetto somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente.

La pubblicazione della sentenza di condanna, anche solo per estratto, in uno o più giornali indicati dal giudice a spese dell'Ente condannato può esser disposta dal giudice nei casi in cui viene irrogata una sanzione interdittiva.

## 1.6 LE MISURE CAUTELARI

Nelle more del procedimento penale, su richiesta del Pubblico Ministero, il giudice può disporre in via cautelare le misure interdittive sopra descritte.

Condizione per l'applicazione delle misure cautelari è che vi siano gravi indizi di responsabilità dell'ente oltre ad elementi da cui emerga il concreto pericolo che vengano commessi ulteriori illeciti della stessa indole.

Come per le misure cautelari del processo contro la persona fisica, anche quelle relative agli enti devono possedere i requisiti di proporzionalità, idoneità ed adeguatezza (art. 46): devono essere proporzionate all'entità del fatto ed alla sanzione che si ritiene possa essere irrogata, idonee alla natura ed al grado delle esigenze cautelari ed adeguate alla concreta esigenza cautelare per la quale la misura è stata richiesta, non potendo la stessa essere soddisfatta con diversa misura.

La durata delle misure sanzionatorie irrogate in via cautelare (art. 51) è determinata dal giudice e non può, in ogni caso, essere superiore ad un anno.

Se è già intervenuta una sentenza di condanna in primo grado, la durata della misura cautelare può essere corrispondente a quella della condanna, fermo il limite di tre anni e mezzo (art. 51, comma 2).

Il legislatore prevede, poi, ipotesi di sospensione delle misure cautelari nonché di revoca e sostituzione delle stesse.


Anche in sede cautelare, è possibile che, in luogo delle sanzioni interdittive, si disponga il commissariamento dell'Ente per tutto il tempo della durata della sanzione che sarebbe stata applicata.

## 1.7 REATI COMMESSI ALL'ESTERO

Secondo l'art. 4 del D. Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D. Lgs. 231/2001 – commessi all'estero. La Relazione illustrativa del D. Lgs. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica che potrebbe verificarsi frequentemente, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7,
- 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso);
- se sussistono i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, l'ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

	<b>SOCIETÀ</b> BROVIND VIBRATORI S.p.A.	<b>VERSIONE</b> 6.0
	<b>TIPO DOCUMENTO</b> MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	<b>DATA</b> 05/05/2026
	<b>TITOLO</b> PARTE GENERALE	<b>CODICE</b> MOG-PG

## 1.8 LE "LINEE GUIDA" DI CONFINDUSTRIA.

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4.12.2003 e pubblicate da Confindustria in data 24.05.2004 e 31.03.2008, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto. Dette Linee Guida sono state aggiornate da ultimo al marzo 2014 e approvate dal Ministero della Giustizia il 21.7.2014.

Nella definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli) idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente e del
- suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D. Lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

- la previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e / o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente e, laddove opportuno, la previsione di limiti di spesa;
- sistemi di controllo di gestione, capaci di segnalare tempestivamente possibili criticità;
- informazione e formazione del personale.

È opportuno evidenziare che la difformità rispetto a punti specifici delle Linee Guida di Confindustria non inficia di per sé la validità del Modello. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riguardo alla realtà concreta dell'ente cui si riferisce, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

## 1.9 SINDACATO DI IDONEITÀ


L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il giudizio di idoneità viene formulato secondo un criterio sostanzialmente ex ante per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato.

In altre parole, va giudicato "idoneo a prevenire i reati" il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.



	<b>SOCIETÀ</b> BROVIND VIBRATORI S.p.A.	<b>VERSIONE</b> 6.0
	<b>TIPO DOCUMENTO</b> MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	<b>DATA</b> 05/05/2026
	<b>TITOLO</b> PARTE GENERALE	<b>CODICE</b> MOG-PG

## 2. IL MODELLO ADOTTATO DA BROVIND VIBRATORI S.P.A.

### 2.1 MODELLO DI GOVERNANCE.

La Corporate Governance della Società, al momento della adozione del presente documento, basata sul modello tradizionale, è così articolata:

- **ASSEMBLEA DEI SOCI**, competente a deliberare in sede ordinaria e straordinaria sulle materie alla stessa riservata dalla legge o dallo Statuto.
- **CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**, investito dei più ampi poteri per l'amministrazione della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti opportuni per il raggiungimento degli scopi sociali, ad esclusione degli atti riservati – dalla Legge e dallo Statuto – all'Assemblea.
- **AMMINISTRATORE DELEGATO**: Legale rappresentante, riferisce al consiglio di amministrazione e al Collegio Sindacale sul generale andamento della gestione e sulla prevedibile evoluzione nonché sulle operazioni di maggior rilievo effettuate dalla società. L'AD ha delega per l'attuazione delle misure generali per la protezione della salute e per la sicurezza dei dipendenti aziendali affinché vengano rispettati i dettami previsti dal D.lgs. 81/2008 nonché alle altre norme di legge e regolamenti vigenti, ed agli standards aziendali e delega per la attuazione della normativa ambientale, smaltimento rifiuti, emissioni in atmosfera nonché per tutte quelle altre norme ad esse collegate conferendogli i necessari poteri con le relative responsabilità affinché vengano rispettati sedi primarie e secondarie ed unità locali i dettami previsti dal D.lgs. 152/2006 s.m.i. nonché alle altre norme di legge e regolamenti vigenti.
- **COLLEGIO SINDACALE**, cui spetta il compito di vigilare: a) sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo nonché sul rispetto dei principi di corretta amministrazione; b) sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, anche in riferimento all'affidabilità di quest'ultimo nel rappresentare correttamente i fatti di gestione; c) sull'adeguatezza delle disposizioni impartite alle Società controllate in relazione alle informazioni da fornire per adempiere agli obblighi di comunicazione.
- **REVISIONE**, l'attività di revisione contabile viene svolta, come previsto dalla vigente normativa, dal Collegio Sindacale, all'uopo incaricata dall'Assemblea degli azionisti.

L'attività di Governance è basata sulla coesistenza dei seguenti elementi:


- a) Sistema di controllo interno
- b) Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01

Il Sistema di controllo interno è l'insieme dei processi diretti a monitorare l'efficienza delle operazioni aziendali, l'affidabilità delle informazioni finanziarie, il rispetto di leggi e regolamenti nonché la salvaguardia dei beni aziendali.

Principali componenti sono:

- Il sistema normativo aziendale
- Il sistema di deleghe e attribuzione poteri
- Le attività di controllo svolte dalle funzioni aziendali
- ISO 9001:2008
- SGSL ex art. 30 D.lgs. 81/08.

La coerenza e la sostenibilità del sistema di controllo interno derivano dalla esistenza ed efficacia dei requisiti di base (norme, ruoli definiti, chiari e basati sulla segregazione, tracciabilità dei dati)..

	<b>SOCIETÀ</b> BROVIND VIBRATORI S.p.A.	<b>VERSIONE</b> 6.0
	<b>TIPO DOCUMENTO</b> MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	<b>DATA</b> 05/05/2026
	<b>TITOLO</b> PARTE GENERALE	<b>CODICE</b> MOG-PG

## 2.2 POTERI E RESPONSABILITÀ

### 2.2.1. PRINCIPI DI CONTROLLO IN MATERIA DI DELEGHE E PROCURE

Il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di “certezza” ai fini della prevenzione dei reati e consentire la gestione efficiente dell’attività aziendale.

Si intende per “delega” quell’atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative. Si intende per “procura” il negozio giuridico unilaterale con cui l’ente attribuisce a un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe e procure sono i seguenti:

- tutti coloro che intrattengono per conto dell’Ente rapporti con la P.A devono essere dotati di delega formale e – ove occorra – anche di procura;
- a ciascuna procura che comporti il potere di rappresentanza dell’Ente nei confronti dei terzi deve corrispondere una delega interna che descriva il relativo potere di gestione;
- le deleghe devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità e a una posizione adeguata nell’organigramma;
- ciascuna delega deve definire in modo specifico e inequivocabile:
  - i poteri del delegato, precisandone i limiti;
  - il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
  - al delegato devono essere riconosciuti poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite;
  - il sistema delle deleghe e delle procure deve essere tempestivamente aggiornato.

#### Principi guida

In termini generali lo svolgimento dei processi aziendali deve essere supportato da un chiaro sistema di poteri, deleghe e livelli autorizzativi, che devono essere:

chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione	formalmente assegnati tramite comunicazioni scritte	coerenti con le responsabilità, e i ruoli attribuiti nell'ambito dell'organizzazione	allineati al principio organizzativo: “Nessuno può gestire in autonomia un intero processo”
---	---	--	---

Sulla base di tali principi guida



### 2.2.2 DEFINIZIONE DELL’ORGANIGRAMMA AZIENDALE E DEI COMPITI


Al fine di rendere immediatamente chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell’ambito del processo decisionale aziendale, la BROVIND VIBRATORI S.P.A. ha messo a punto un organigramma nel quale è schematizzata l’intera propria struttura organizzativa (Vedere l’Organigramma).

L’assetto organizzativo (vedere l’Organigramma in allegato) identifica le figure apicali alle quali vengono fatte risalire le responsabilità operative e di controllo dei processi aziendali.

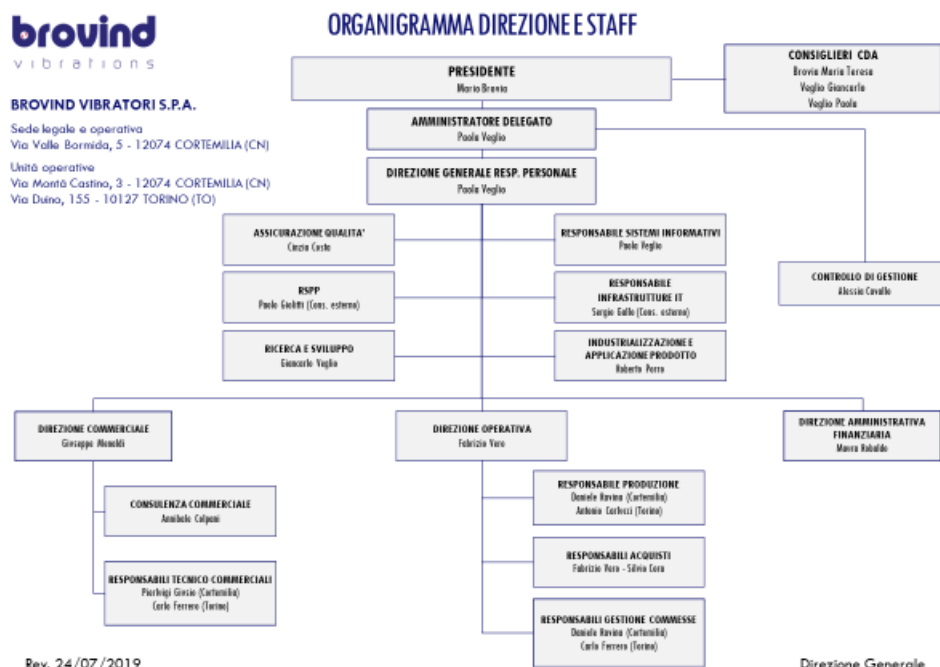
Nell’Organigramma, in particolare, sono specificate:

- le aree in cui si suddivide l’attività aziendale;
- le linee di dipendenza gerarchica dei singoli enti aziendali;



	<b>SOCIETÀ</b> BROVIND VIBRATORI S.p.A.	<b>VERSIONE</b> 6.0
	<b>TIPO DOCUMENTO</b> MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	<b>DATA</b> 05/05/2026
	<b>TITOLO</b> PARTE GENERALE	<b>CODICE</b> MOG-PG

- i soggetti che operano nelle singole aree ed il relativo ruolo organizzativo.



Di seguito sono analizzate le figure che hanno, nella ottica del presente documento, maggiore impatto sui rischi aziendali.


## PRESIDENTE

A mente dell'art. 12 dello Stato BROVIND il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha la firma e la rappresentanza della società di fronte ai terzi che ha devoluto integralmente agli Amministratori Delegati.

## AMMINISTRATORE DELEGATO

Agli amministratori delegati sono devoluti i seguenti poteri:

- contrarre con le banche, gli istituti DI credito e ogni altro istituto Finanziarie in genere, nelle forme e per gli ammontari che saranno deliberati dagli stessi, i finanziamenti necessari allo svolgimento del lavoro della società, con ampio mandato affinché in nome e per conto della stessa accetti ogni relativa condizione e clausola contrattuale, sottoscriva tutti i documenti richiesti per il perfezionamento del rapporti, compia qualsiasi operazione di utilizzo del credito concesso e rilasci deleghe per atti di utilizzo, il tutto con promessa di nato e valido; tutto ciò fino al limite massimo di euro5 00.000 (cinquecentomila) per ogni operazione e di euro 1.000.000 (un milione) per ogni anno solare;
- concludere contratti di riporto e fare operazioni di sconto cambiario;
- firmare benestare bancari;
- incassare mandati di pagamento rilasciandone quietanza;
- emettere o cedere, mediante girata, vaglia, ricevute bancarie;
- emettere mandati, trarre assegni sui conti correnti della società, presso qualsiasi istituto di credito, anche allo scoperto ma nei limiti del fido concesso, esigerli, quietanzarli e girarli;
- aprire e chiudere conti correnti pattuendo tutte le condizioni inerenti e disporre giroconti sugli stessi a favore della società;
- esigere e ritirare sia da privati che da enti pubblici, dalla banca d'Italia, da istituti di credito di interesse nazionale e da banche private, da casse di risparmio, e da ogni istituto di credito in genere, da amministrazioni ferroviarie e postali, uffici doganali e di spedizioni pubblici e privati, come da ogni altra

	<b>SOCIETÀ</b> BROVIND VIBRATORI S.p.A.	<b>VERSIONE</b> 6.0
	<b>TIPO DOCUMENTO</b> MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	<b>DATA</b> 05/05/2026
	<b>TITOLO</b> PARTE GENERALE	<b>CODICE</b> MOG-PG

pubblica cassa, mandati, titoli e valori, somme, effetti, lettere e plichi, anche raccomandati ed assicurati, vaglia postali e telegrafici, merci e colli di ogni genere e quant'altro di ragione e comunque dovuto ed Indirizzato alla società, rilasciando per essa valida quietanza liberatoria;

- i) esigere i crediti della società sia alle scadenze che prima o dopo di esse ed accettare e ricevere dazioni in pagamento, rilasciandone valide quietanze liberatorie, anche in via di transazione, procedere alla liquidazione di conti e fatture, accordare dilazioni di pagamento con 0 senza garanzia e per quella durata che riterrà del caso;
- j) cedere "pro soluto" e/o "pro/solvendo" ad istituti di credito 00 a società Finanziarie i crediti verso la clientela ordinaria;
- k) accettare le eventuali cessioni di credito fatte dai fornitori ad istituti di credito 00 a società finanziarie.

#### DIRETTORE GENERALE

Alla Direzione Generale sono attribuite le seguenti responsabilità:


- coordinare il ruolo e le scelte strategiche di Brovind Vibratori, raccordandole con l'evoluzione del mercato e dei prodotti
- definire la politica per la qualità, stabilendo gli obiettivi e definendo gli indicatori e le metodologie per il mantenimento in controllo degli stessi
- approvazione ed emissione del Manuale Qualità e delle Procedure per la gestione del Sistema Qualità
- assegnazione dei mezzi e delle risorse per il perseguimento degli obiettivi, gestendone i contenuti in modo flessibile
- rappresentare l'Azienda in giudizio e vs/ gli Enti esterni
- preparare il budget e il bilancio di previsione
- approvare il budget ricavi, costi, investimenti, il bilancio di previsione e consuntivo
- sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione budget, bilancio di previsione e bilancio consuntivo
- definire i piani di miglioramento aziendali, in coerenza con le strategie ed i risultati della gestione del sistema aziendale per la Qualità

#### RESPONSABILE PERSONALE

Il Consiglio di Amministrazione ha statuito di individuare detta funzione in uno dei propri membri, attraverso l'attribuzione della relativa delega. Tuttavia la gestione operativa è demandata ad una figura responsabile subordinata alla autorità e delega attribuita all'Amministratore Delegato ed al Direttore Generale.

Segnatamente, il soggetto così individuato è responsabile di:

- definire gli organici ed i programmi di formazione e qualificazione del personale a tutti i livelli, gestendo i riscontri sull'andamento, esito e mantenimento dei benefici
- pianificare e curare le assunzioni di personale, definendo i profili professionali ed livelli di formazione ed informazione d'ingresso necessari, in coerenza con la struttura organizzativa e le professionalità richieste
- supportare la Direzione Generale nella stesura dei contratti
- gestire la prassi operativa ed amministrativa per le assunzioni del personale
- supportare la Direzione Generale nella individuazione dei ruoli chiave per la gestione del Sistema Qualità e nella assegnazione dei rispettivi ruoli e responsabilità
- coordinare con i responsabili di funzione i programmi di formazione ed informazione, sia per il personale in forza che per i neoassunti, curandone l'organizzazione e la reperibilità di formatori e documentazioni necessarie, verificandone il buon fine, la loro comprensibilità, lo stato della conoscenza ed il livello di efficacia della sua applicazione
- mantenere sotto controllo l'andamento prestazionale e la capacità relazionale delle persone, proponendo e programmando gli interventi necessari per il mantenimento ed il miglioramento delle condizioni
- mantenere aggiornati i fascicoli personali dei dipendenti garantendo il rispetto delle norme sulla privacy

	<b>SOCIETÀ</b> BROVIND VIBRATORI S.p.A.	<b>VERSIONE</b> 6.0
	<b>TIPO DOCUMENTO</b> MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	<b>DATA</b> 05/05/2026
	<b>TITOLO</b> PARTE GENERALE	<b>CODICE</b> MOG-PG

- reperire, gestire le norme di competenza e fornire alle altre funzioni le informazioni sugli aggiornamenti normativi
- decidere nelle assunzioni del personale
- decidere sulle attività formative da avviare.

#### DIREZIONE COMMERCIALE

Alla Responsabile Commerciale sono attribuite le seguenti responsabilità:

- gestione delle attività commerciali (dal primo contatto con il cliente fino all'eventuale ordine)
- conduzione visite presso clienti e ricevimento clienti in azienda
- presentare sul mercato le caratteristiche peculiari aziendali, promuovendo gli elementi portanti dell'immagine aziendale
- raccogliere ed analizzare i dati del mercato, cogliendo l'evoluzione delle esigenze e delle aspettative
- proporre obiettivi di miglioramento sulla prestazione del servizio e sulla qualità del prodotto, riportando in azienda le situazioni di successo ed insuccesso esterno, di soddisfazione ed insoddisfazione delle esigenze esplicite, implicite o latenti nel mercato, comprese le analisi di soddisfazione cliente
- attuare la politica commerciale aziendale tramite il mantenimento di costanti rapporti con i clienti attivi, cogliendone bisogni ed aspettative di miglioramento
- verifica delle modalità di prestazione dei servizi, dello studio e progettazione di nuove iniziative, compresa la gestione di campagne propositive mirate (mailing)
- definizione dei listini prezzi e delle condizioni di fornitura
- acquisizione dei requisiti del Cliente e della formulazione delle offerte
- gestione delle attività necessarie per la definizione dei contratti, sia quelli di prima ratifica che in situazioni di scostamenti da listini e standard di fornitura
- firmare le offerte
- firmare i contratti

#### DIREZIONE OPERATIVA


Al Responsabile Acquisti sono attribuite le seguenti responsabilità:

- selezionare i fornitori
- gestione di tutte le fasi di richiesta preventivi, definizione dei contenuti, emissione dell'ordine ufficiale d'acquisto ed eventuale verifica e/o revisione del contratto, per tutti i prodotti di approvvigionamento
- negoziare i termini dei contratti di fornitura
- pianificare gli acquisti
- preparare in collaborazione con l'ufficio tecnico e l'ufficio progettazione le specifiche di approvvigionamento per i fornitori di prodotti / servizi strategici
- ottimizzare i costi delle fonti di approvvigionamento
- gestire gli acquisti garantendo la massima efficienza delle scorte
- preparare la scheda montaggio
- gestire tutta l'attività relativa ai fornitori qualificati
- gestione dei rapporti con i fornitori per tutte le situazioni di insorgenza di uno stato di non conformità del prodotto consegnato, tanto se individuate nelle fasi di accettazione quanto se uscenti in successive condizioni di impiego
- sottoporre alla Direzione Generale situazioni ed aspetti per verifiche di fattibilità tecnico economica complessivati

#### DIREZIONE AMMINISTRAZIONE, FINANZA E CONTROLLO

Il Consiglio di Amministrazione ha statuito di prevedere la figura del cosiddetto Responsabile Amministrazione Finanza e Controllo.

Al Responsabile Amministrazione Finanza e Controllo (di seguito Responsabile AFC) spettano quindi i poteri di direzione, coordinamento e monitoraggio in materia di amministrazione e finanza, pianificazione e controllo, di

	<b>SOCIETÀ</b> BROVIND VIBRATORI S.p.A.	<b>VERSIONE</b> 6.0
	<b>TIPO DOCUMENTO</b> MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	<b>DATA</b> 05/05/2026
	<b>TITOLO</b> PARTE GENERALE	<b>CODICE</b> MOG-PG

coordinamento delle attività di raccolta di informazioni e l'elaborazione di dati che hanno un impatto sulla formazione del bilancio.

Segnatamente, il soggetto preposto a detta funzione è responsabile di gestire:

- la contabilità generale nel pieno rispetto delle norme civili, fiscali;
- la contabilità industriale;
- il controllo di gestione;
- i rapporti con le banche e gli istituti di credito;
- i rapporti amministrativi con la P.A..

### 2.2.3 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

L'attività di BROVIND VIBRATORI S.p.A. è svolta e gestita nel pieno rispetto della disciplina posta a tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro prevista dal D. Lgs. 81/08 e da ogni altra normativa in materia di prevenzione e protezione dai rischi professionali.

Al fine di garantire, non solo il puntuale adempimento degli obblighi di legge in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ma anche l'efficace applicazione del sistema di gestione e prevenzione del rischio di commissione dei reati di cui all'art. 25 septies D. Lgs. 231/01, la struttura societaria di BROVIND VIBRATORI S.p.A. prevede l'individuazione del "datore di lavoro" ex D. Lgs. 81/08 nella figura dell'AD, dirigenti delegati nonché di "preposti" (individuati con adeguato mansionario) chiamati ad osservare, per la loro parte di competenza, gli adempimenti previsti dalla normativa in tema di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, ciò al fine di garantire, non solo il puntuale adempimento degli obblighi di legge, ma anche l'efficace applicazione del sistema di gestione e prevenzione del rischio di commissione dei reati di cui all'art. 25 septies D. Lgs. 231/01.

Si precisa che, in materia di tutela della salute e sicurezza nei cantieri temporanei o mobili BROVIND VIBRATORI S.p.A., nella qualità di committente / appaltatore / subappaltatore, promuove ed assicura il rispetto della specifica disciplina di settore tramite le figure competenti previste dalla normativa di riferimento e le opportune attività di controllo, di vigilanza nonché di cooperazione e coordinamento tra i vari soggetti operanti nel cantiere (in particolare Titolo IV D. Lgs. n. 81/08).


Attraverso l'organizzazione aziendale sopra esplicitata, che prevede il ricorso alle figure disciplinate dalla normativa in materia (datore di lavoro, RSPP, RLS, medico competente, preposti) BROVIND VIBRATORI S.P.A. S.R.L. affronta la materia in esame con un'articolazione di funzioni e competenze certamente idonee ad assicurare il rispetto degli adempimenti di legge.

La valutazione complessiva dei rischi prodotti dall'attività di BROVIND VIBRATORI S.p.A. e l'individuazione dei processi sensibili rilevanti ai fini della potenziale commissione dei reati di cui all'art. 25 – *septies* D.Lgs. 231/01 è stata svolta avendo come punto di riferimento le indicazioni contenute nel primo comma dell'art. 30 del d.lgs. 81/2008 e le risultanze del processo *Risk assessment*.

Più precisamente il Sistema della sicurezza di BROVIND VIBRATORI S.p.A. è così articolato:

- **Organigramma Sicurezza**, che descrive la struttura organizzativa della Società in materia di sicurezza;
- **Procedure**, che definiscono modalità, prescrizioni e responsabilità per le singole attività sensibili o processi decisionali, indicati nei capitoli del Manuale;
- **Specifiche tecniche e Istruzioni Operative** che trattano gli argomenti dal punto di vista pratico ed operativo;
- **Rapporti e Documenti** su cui vengono registrate le varie attività.

### 2.2.4 IL SISTEMA DI MONITORAGGIO DELLA SICUREZZA

	<b>SOCIETÀ</b> BROVIND VIBRATORI S.p.A.	<b>VERSIONE</b> 6.0
	<b>TIPO DOCUMENTO</b> MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	<b>DATA</b> 05/05/2026
	<b>TITOLO</b> PARTE GENERALE	<b>CODICE</b> MOG-PG

La Società ha rivolto particolare attenzione alla esigenza di predisporre ed implementare, in materia di SSL, un efficace ed efficiente sistema di controllo.

Quest'ultimo, oltre a prevedere la registrazione delle verifiche svolte dalla Società, anche attraverso la redazione di appositi verbali, è incentrato su un sistema di monitoraggio della sicurezza che si sviluppa su un duplice livello.

Il primo livello di monitoraggio coinvolge tutti i soggetti che operano nell'ambito della struttura organizzativa della Società, essendo previsto:

- l'auto-controllo da parte dei lavoratori, i quali devono sia utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza e di protezione messi a loro disposizione, sia segnalare immediatamente le deficienze di tali mezzi e dispositivi nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza;
- il coinvolgimento diretto e costante dei soggetti aziendali con specifici compiti in materia di SSL (ad esempio, datore di lavoro, dirigenti, preposti, RSPP), i quali intervengono, tra l'altro, in materia:
- di vigilanza e monitoraggio periodici e sistematici sulla osservanza degli obblighi di legge e delle procedure aziendali in materia di SSL;
  - a) di segnalazione al datore di lavoro di eventuali deficienze e problematiche;
  - b) di individuazione e valutazione dei fattori aziendali di rischio;
  - c) di elaborazione delle misure preventive e protettive attuate e richiamate nel Documento di Valutazione dei Rischi, nonché dei sistemi di controllo di tali misure;
  - d) di proposizione dei programmi di formazione e addestramento dei lavoratori, nonché di comunicazione e coinvolgimento degli stessi.

Il secondo livello di monitoraggio, richiamato espressamente dalle Linee Guida, è svolto dall'Organismo di Vigilanza (OdV), al quale è assegnato il compito di verificare la funzionalità del complessivo sistema preventivo adottato dalla Società a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.


Tale compito è stato assegnato all'OdV in ragione della sua idoneità ad assicurare l'obiettività e l'imparzialità dell'operato, nonché l'indipendenza dal settore di lavoro sottoposto a verifica ispettiva.

Al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di svolgere efficacemente il monitoraggio di secondo livello, è previsto l'obbligo di inviare all'OdV copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e segnatamente il verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 D. Lgs. 81/2008, nonché tutti i dati relativi agli infortuni sul lavoro occorsi nei siti della Società.

I risultati del monitoraggio sono considerati dall'OdV ai fini dell'eventuale formulazione al Consiglio di Amministrazione, ovvero alle funzioni aziendali competenti:

- di proposte di aggiornamento del Modello, incluso il sistema preventivo adottato dalla Società e le procedure aziendali, in ragione di eventuali inadeguatezze o significative violazioni riscontrate, ovvero di cambiamenti della struttura organizzativa della Società;
- di proposte di irrogazione di sanzioni disciplinari, per l'ipotesi in cui sia riscontrata la commissione delle condotte indicate nel sistema disciplinare adottato dalla società ai sensi del Decreto.

## 2.2.5 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA IN MATERIA AMBIENTALE

	<b>SOCIETÀ</b> BROVIND VIBRATORI S.p.A.	<b>VERSIONE</b> 6.0
	<b>TIPO DOCUMENTO</b> MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	<b>DATA</b> 05/05/2026
	<b>TITOLO</b> PARTE GENERALE	<b>CODICE</b> MOG-PG

L'attività di BROVIND VIBRATORI S.p.A. è svolta e gestita nel pieno rispetto della disciplina posta a tutela della sicurezza dei propri consumatori avendo ben chiaro il dovere di gestire la tutela dell'ambiente.

Al fine di garantire, non solo il puntuale adempimento degli obblighi di legge in materia ambientale, ma anche l'efficace applicazione del sistema di gestione e prevenzione del rischio di commissione dei reati di cui all'art. 25 undecies D. Lgs. 231/01, la struttura societaria di BROVIND VIBRATORI S.p.A. prevede l'individuazione del "Responsabile Ambientale" nella figura dell'AD, oltre ad una serie di figure meglio definite nel sistema di gestione ambientale ispirato allo standard UNI EN ISO 14000 chiamate ad osservare, per la loro parte di competenza, gli adempimenti previsti dalla normativa in tema sicurezza alimentare, ciò al fine di garantire, non solo il puntuale adempimento degli obblighi di legge, ma anche l'efficace applicazione del sistema di gestione e prevenzione del rischio di commissione dei reati di cui all'art. 25 undecies D. Lgs. 231/01.


La Società si impegna in particolare:

- all'uso di processi, tecnologie e materiali che consentano la riduzione dei consumi delle risorse naturali e che comportino il minor impatto ambientale;
- alla limitazione della produzione di rifiuti attraverso, ove possibile, il loro riutilizzo;
- al ripristino delle aree di cantiere a fine lavori, in modo da riqualificare il territorio e riportare l'ambiente il più possibile prossimo alle condizioni iniziali;
- a coinvolgere e motivare tutto il personale, attraverso azioni di informazione e formazione sulle tematiche ambientali.
- a utilizzare impianti nel rispetto e nei limiti delle autorizzazioni, rilasciate dalle competenti Autorità pubbliche, necessarie per il loro funzionamento.

In particolare, nell'espletamento delle attività considerate a rischio, devono essere rispettati i seguenti principi generali di condotta:

- garantire il costante e tempestivo adeguamento alla legislazione in materia ambientale, con particolare riferimento all'osservanza delle prescrizioni di legge in relazione alla produzione ed alla successiva gestione dei rifiuti e, più in generale, in relazione a tutti gli aspetti ambientali che interessano le matrici aria, acqua e suolo;
- tenere un comportamento, lecito corretto e trasparente nello svolgimento di tutte le attività, espletate anche per il tramite di fornitori qualificati, che possano avere un impatto sull'ambiente, quali quelle finalizzate alla gestione dei rifiuti, manutenzione degli impianti, gestione di emergenze legate all'inquinamento di siti, ecc.;
- promuovere ed attuare ogni ragionevole iniziativa finalizzata all'osservanza degli obblighi di legge e di regolamento in materia di ambientale in generale, ed in particolare in materia di gestione dei rifiuti e di scarichi idrici (raccolta, trattamento, recupero, riciclaggio, smaltimento, trasporto, ecc.);
- provvedere al costante e tempestivo adeguamento delle procedure interne alla legislazione in materia ambientale in generale, ed in particolare in materia di gestione e trattamento dei rifiuti e di scarichi idrici;
- sviluppare, ove necessario in funzione dell'attività lavorativa svolta e per le aree di rischio individuate, attività di formazione (e di informazione) specifiche sulle tematiche del rispetto degli obblighi di legge in materia ambientale, ed effettuare specifici controlli mirati a verificare l'effettiva fruizione degli stessi;
- effettuare periodiche attività di controllo sull'effettiva applicazione delle procedure adottate da BROVIND VIBRATORI S.p.A. in materia;



	<b>SOCIETÀ</b> BROVIND VIBRATORI S.p.A.	<b>VERSIONE</b> 6.0
	<b>TIPO DOCUMENTO</b> MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	<b>DATA</b> 05/05/2026
	<b>TITOLO</b> PARTE GENERALE	<b>CODICE</b> MOG-PG

- promuovere e garantire, nella gestione di attività affidate in appalto a terzi, il controllo e la verifica del rispetto dei requisiti di legge (quali iscrizioni ad albi, possesso di autorizzazioni, ecc.), del rispetto della normativa di settore, del coordinamento e raccordo tra l'attività propria di BROVIND VIBRATORI S.p.A. e quella dell'impresa appaltatrice.

### 2.3 I SISTEMI DI GESTIONE

La BROVIND VIBRATORI S.p.A. ha scelto di gestire i propri processi aziendali secondo i seguenti sistemi di gestione:

- Sistema di gestione della qualità certificato secondo lo standard ISO 9001
- Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro secondo l'art. 30 d.lgs. 81/08

### 2.4 IL SISTEMA INFORMATIVO

Tra i diversi elementi che costituiscono l'ambiente di controllo, riveste un ruolo significativo anche il Sistema Informativo.

Il Sistema Informativo utilizzato dalla BROVIND VIBRATORI S.p.A., meglio descritto nella parte relativa ai delitti informatici, consiste:

- in una rete aziendale interna, con sistemi di protezione ed accesso alle cartelle di lavoro dei vari utenti, e relativa procedura di backup onde evitare la perdita di dati aziendali;
- in un accesso al sistema gestionale aziendale, direttamente gestito con il supporto dell'Information Technology (IT).

Il sistema in generale consente di gestire i processi registrando le operazioni in tempo reale, permettendo la tracciabilità delle stesse e l'identificazione degli autori.

In particolare l'azienda, come richiesto dalla normativa, ha acquisito un sistema che permette la tracciabilità degli accessi e delle operazioni poste in essere dall'Amministratore del Sistema.

Per garantire la sicurezza del sistema informatico la Società adotta le procedure contenute nel Documento per la Sicurezza, ritenendo che le stesse consentano un adeguato sistema di controllo e di sicurezza del sistema informativo (a titolo esemplificativo: divieto di accessi a social forum, o siti vietati, sistema di protezione antivirus aggiornato etc.).


### 2.5 IL CODICE ETICO

Il Codice Etico è un documento societario ufficiale e, come tale, illustra i diritti e i doveri, nonché le responsabilità della Società stessa nei confronti dei soggetti (persone fisiche o giuridiche) che con essa si relazionano. A tal proposito, infatti, il Codice Etico esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dai dipendenti, dai collaboratori a vario titolo o dai membri di organi sociali di BROVIND VIBRATORI S.p.A.

In tale prospettiva i principi in esso contenuti costituiscono anche un utile riferimento interpretativo nella concreta applicazione del Modello in relazione alle dinamiche aziendali.

Il Modello risponde all'esigenza di prevenire, per quanto possibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto attraverso la predisposizione di regole di comportamento specifiche.


Da ciò emerge la differenza con il Codice Etico, che è strumento di portata generale, finalizzato alla promozione di una "deontologia aziendale" ma privo di una specifica procedurizzazione.

	<b>SOCIETÀ</b> BROVIND VIBRATORI S.p.A.	<b>VERSIONE</b> 6.0
	<b>TIPO DOCUMENTO</b> MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	<b>DATA</b> 05/05/2026
	<b>TITOLO</b> PARTE GENERALE	<b>CODICE</b> MOG-PG

L'efficacia del sistema di controllo interno infatti, dipende dall'integrità e dai valori etici delle persone che operano nell'organizzazione e certamente di coloro che amministrano ed effettuano il monitoraggio dei controlli.

Tuttavia è necessario realizzare una stretta integrazione fra Modello Organizzativo e Codice Etico in modo da formare un corpus di norme interne che abbiano lo scopo di incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza aziendale. Il Codice Etico ha, quindi, efficacia cogente per i destinatari.



	<b>SOCIETÀ</b> BROVIND VIBRATORI S.p.A.	<b>VERSIONE</b> 6.0
	<b>TIPO DOCUMENTO</b> MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	<b>DATA</b> 05/05/2026
	<b>TITOLO</b> PARTE GENERALE	<b>CODICE</b> MOG-PG

### 3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

#### 3.1 LE FINALITÀ DEL PRESENTE MODELLO

Il presente Modello tiene conto della particolare realtà imprenditoriale di BROVIND VIBRATORI S.p.A. e rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione ed informazione dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti, e di tutti gli altri soggetti interessati, quali, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, fornitori, consulenti, agenti, partner commerciali, controparti contrattuali e terzi in genere, non riconducibili alla definizione di Soggetti Sottoposti in quanto non sono sottoposti alla vigilanza dei Soggetti Apicali (d'ora innanzi, per brevità, i "Terzi" e, cumulativamente con i Soggetti Apicali e i Soggetti Sottoposti, i "Destinatari").

Tutto ciò affinché i Destinatari seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

Il presente Modello è stato predisposto da BROVIND VIBRATORI S.p.A. sulla base dell'individuazione delle aree di possibile rischio nell'attività aziendale al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati e si propone come finalità quelle di:


- a) predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- b) rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di BROVIND VIBRATORI S.p.A., ed in particolare quelli impegnati nelle "aree di attività a rischio", consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- c) informare tutti coloro che operano con la Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel presente Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- d) confermare che BROVIND VIBRATORI S.p.A. non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti sono sempre e comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività imprenditoriale della Società, anche qualora la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio.

#### 3.2 IL CONCETTO DI RISCHIO ACCETTABILE

Nella predisposizione di un Modello organizzativo e gestionale, quale il presente, non può essere trascurato il concetto di rischio accettabile.

E' infatti imprescindibile stabilire, ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal D. Lgs. n. 231/01, una soglia che consenta di limitare la quantità e qualità degli strumenti di prevenzione che devono essere adottati al fine di impedire la commissione del reato.

Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, la soglia di accettabilità è rappresentata dall'efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente. In altre parole, al fine di escludere la responsabilità amministrativa dell'Ente, le persone che hanno commesso il reato devono aver agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati dalla Società.


	<b>SOCIETÀ</b> BROVIND VIBRATORI S.p.A.	<b>VERSIONE</b> 6.0
	<b>TIPO DOCUMENTO</b> MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	<b>DATA</b> 05/05/2026
	<b>TITOLO</b> PARTE GENERALE	<b>CODICE</b> MOG-PG

Fermo restando quanto sopra e tenuto conto di quanto stabilito nelle Linee Guida di Confindustria, la valutazione sulla natura di rischio accettabile deve altresì basarsi sull'analisi comparata dei costi e dei relativi benefici.

### 3.3 STRUTTURA E ORGANIZZAZIONE DEL MODELLO

Il Modello di BROVIND VIBRATORI S.p.A. si compone di due parti distinte:

- **Parte generale** che introduce la società, illustra la funzione e i principi del Modello nonché i contenuti del D. Lgs. 231/2001 e delle principali norme di riferimento, si completa con una sezione che costituisce il cuore del Modello e si riferisce ai suoi contenuti: dall'adozione, all'individuazione delle attività a rischio, alla definizione dei protocolli, alle caratteristiche e al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, ai flussi informativi, all'attività di formazione e informazione, al sistema disciplinare, all'aggiornamento del Modello;
- **Valutazione del rischio** che illustra ed approfondisce l'analisi delle attività operative poste in essere dall'ente per le categorie di reato previste dal Decreto laddove siano stati individuati profili di rischio-reato potenziali significativi
- La **Mappatura di processi ed attività sensibili** che raccoglie i dati essenziali di individuazione di processi ed attività sensibili, potenziali profili di rischio e reati, valutazione e misure di mitigazione.
- **Parte speciale** che fornisce indicazione dei presidi (sistema di deleghe, protocolli e controlli) atti a contenere il rischio stesso.
- **L'approfondimento sui reati**

	<b>SOCIETÀ</b> BROVIND VIBRATORI S.p.A.	<b>VERSIONE</b> 6.0
	<b>TIPO DOCUMENTO</b> MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	<b>DATA</b> 05/05/2026
	<b>TITOLO</b> PARTE GENERALE	<b>CODICE</b> MOG-PG

## 4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.

### 4.1 PREMESSA

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/2001, l'Organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di BROVIND VIBRATORI S.p.A., nonché di curarne l'aggiornamento, deve essere un organismo della Società secondo quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, b del D. Lgs. 231/2001, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Il D. Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza; il Consiglio di Amministrazione ha deliberato la costituzione dell'Organismo in forma monocratica esterno.

### 4.2 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA. NOMINA E REVOCA

Ai sensi dell'articolo 6 co.1 lett. b) del D. Lgs. 231/2001, l'OdV deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo nonché, sotto altro profilo, essere necessariamente dotato delle seguenti caratteristiche:

- autonomia (nel senso di autonomia decisionale che si esprime nella necessaria libertà di autodeterminazione e di azione e nel pieno esercizio della discrezionalità tecnica relativa all'espletamento delle funzioni sue proprie) e indipendenza (nel senso di estraneità a qualsivoglia forma di soggezione nei confronti dei soggetti apicali operanti in società)
- professionalità (nel senso che egli è individuato tra soggetti che abbiano una professionalità adeguata rispetto ai rischi aziendali evidenziati) e onorabilità (costituiscono incompatibilità originaria con l'assunzione della funzione di componente dell'OdV le ipotesi di revoca di cui ai punti 4, 5 e 6 dell'elenco *infra* riportato)
- continuità d'azione (nel senso di calendarizzazione dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e disciplina dei flussi informativi)


Onde garantire un corretto ed efficace adempimento degli obblighi di vigilanza e controllo previsti, la composizione dell'OdV dovrà essere modulata in base alla complessità organizzativa dell'ente, potendo lo stesso essere mono o plurisoggettivo, composto da soggetti interni e/o esterni all'ente.

Nel caso di specie la società, in considerazione della propria struttura aziendale, ha optato allo stato per una composizione monocratica dell'OdV.

L'OdV ha autonomi poteri di iniziativa e di controllo ed è del tutto indipendente e separato dagli altri settori e organi della società: si colloca come organo interno dell'ente di cui fa parte ed ha come referente ordinario il CdA e le modalità di sua retribuzione sono fissate nel contratto stipulato con la società e non possono contemplare premi o altra sorta di corrispettivi variabili

Le ipotesi di revoca dell'OdV da parte dell'CDA sono:

- 1) reiterate inadempienze ai propri compiti e/o ingiustificata inattività anche con riferimento ai doveri di aggiornamento del Modello
- 2) irrogazione di sanzioni interdittive alla società a causa di inattività dell'OdV e/o di inadeguatezza del Modello
- 3) mancato aggiornamento e adeguamento del Modello in caso di sua violazione da parte di soggetti obbligati ad osservarlo
- 4) dichiarazione di interdizione, inabilitazione, fallimento ovvero sentenza di condanna, per fatti connessi allo svolgimento del suo incarico ovvero che comporti comunque l'interdizione dai

	<b>SOCIETÀ</b> BROVIND VIBRATORI S.p.A.	<b>VERSIONE</b> 6.0
	<b>TIPO DOCUMENTO</b> MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	<b>DATA</b> 05/05/2026
	<b>TITOLO</b> PARTE GENERALE	<b>CODICE</b> MOG-PG

Pubblici Uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte nonché l'incapacità di contrattare con la P.A. dei membri dello stesso, ovvero per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001

- 5) insorgenza di un rapporto di parentela e/o di affinità entro il secondo grado o di un rapporto di affari con uno qualunque dei soggetti sottoposti al suo controllo ovvero insorgenza di interessi comuni con gli stessi ovvero di interessi in contrasto con loro
- 6) insorgenza di altro genere di incarico o qualsivoglia altro rapporto (consulenza, rappresentanza, gestione, direzione etc.) con la società sottoposta al suo controllo ovvero con società in contrasto

L'OdV può sempre, anche in sede di CdA, formulare i propri pareri, esporre le proprie conclusioni e formulare domande repute necessarie all'adempimento dei propri compiti.

Compensi, cause di (in)eleggibilità, decadenza e sospensione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza sono dettagliati nell'Allegato 5 al presente Modello.

#### 4.3 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo e di curarne l'aggiornamento.

Premesso che la responsabilità ultima dell'adozione del Modello resta in capo al Consiglio d'Amministrazione, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare con autonomi poteri di iniziativa e di controllo, anche mediante l'assegnazione di un budget specifico:


- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel presente documento da parte degli Organi Sociali, del personale, degli *outsourcer* e degli altri soggetti terzi;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

In linea con la propria natura di Organismo autonomo rispetto alla struttura aziendale, il Consiglio di Amministrazione affida all' Organismo di Vigilanza uno specifico budget dedicato appropriato all'attività svolta. A tal fine l'Organismo richiede su base annua mezzi finanziari liberamente utilizzabili nell'ambito degli obiettivi da perseguire e fornisce al Consiglio di Amministrazione apposito rendiconto dell'utilizzo che ne è stato fatto per il periodo precedente.

Al fine dell'assolvimento dei compiti sopra riportati, l'Organismo di Vigilanza dovrà:

con riferimento alla verifica dell'efficacia del Modello:

- interpretare la normativa rilevante;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività "a rischio reato" e dei relativi processi sensibili;
- coordinarsi con la funzione aziendale preposta per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi agli Organi Sociali, al personale e agli *outsourcer*, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- predisporre ed aggiornare con continuità le informazioni rilevanti al fine di consentire una piena e consapevole adesione alle regole di condotta della Società. A tale fine l'Organismo di

	<b>SOCIETÀ</b> BROVIND VIBRATORI S.p.A.	<b>VERSIONE</b> 6.0
	<b>TIPO DOCUMENTO</b> MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	<b>DATA</b> 05/05/2026
	<b>TITOLO</b> PARTE GENERALE	<b>CODICE</b> MOG-PG

Vigilanza curerà l'aggiornamento, in collaborazione con le funzioni aziendali preposte, dello spazio sulla Intranet della Società contenente tutte le informazioni relative al Decreto;  
con riferimento alla verifica dell'osservanza del Modello:

- effettuare periodicamente, direttamente o avvalendosi di un gruppo di lavoro all'uopo costituito, verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dalla Società nell'ambito dei processi sensibili;
- coordinarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività. A tal fine l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dagli Organi Sociali e dal personale:
  - a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di commissione di uno dei reati;
  - b) sui rapporti con le Società di Service e gli altri soggetti terzi che operano per conto della Società nell'ambito di operazioni sensibili;
  - c) sulle operazioni straordinarie della Società;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse o tenute a disposizione dell'Organismo stesso;
- attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate, per acquisire ulteriori elementi di indagine;

con riferimento alle proposte di aggiornamento del Modello e di monitoraggio della loro realizzazione:

- sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e controllo, esprimere periodicamente una valutazione sull'adeguatezza del Modello, rispetto alle prescrizioni del Decreto ed al presente documento, nonché sull'operatività dello stesso;
- in relazione a tali valutazioni, presentare periodicamente all'Organo Amministrativo apposita relazione;
- verificare periodicamente l'attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni correttive proposte;
- coordinarsi con i responsabili delle competenti funzioni aziendali per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, ferma restando la competenza del competente Organo/funzione aziendale per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare.


#### 4.4 FLUSSI INFORMATIVI

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001.

Per una piena aderenza ai dettami del D. Lgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza riporta periodicamente direttamente al Consiglio di Amministrazione, in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

##### 4.4.1 FLUSSI INFORMATIVI VERSO IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Per una piena aderenza ai dettami del D. Lgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione, in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

	<b>SOCIETÀ</b> BROVIND VIBRATORI S.p.A.	<b>VERSIONE</b> 6.0
	<b>TIPO DOCUMENTO</b> MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	<b>DATA</b> 05/05/2026
	<b>TITOLO</b> PARTE GENERALE	<b>CODICE</b> MOG-PG

Ferma restando la piena autonomia e indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, per i compiti ad esso affidati, quest'ultimo è tenuto a presentare con periodicità almeno annuale una relazione scritta sugli esiti delle proprie attività al Consiglio di Amministrazione.

Tale relazione dovrà quantomeno contenere:

- numero e date delle riunioni tenutesi nel periodo;
- descrizione dell'attività svolta;
- segnalazioni ricevute e le conseguenti indagini svolte;
- criticità comunque rilevate;
- rilievi da sottoporre all'Organo con Funzione di Gestione, affinché questo metta in atto le azioni necessarie ad assicurare aggiornamento, effettività ed efficacia al Modello;
- eventuali proposte di sanzioni da irrogare per violazione del Modello.

Indipendentemente dalla previsione di flussi periodici, in presenza di criticità rilevanti l'Organismo deve tempestivamente porre in atto flussi informativi ad hoc. In tal caso il flusso informativo può dover essere diversificato a seconda del soggetto che ha commesso la violazione.

Il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale possono richiedere la convocazione dell'Organismo, tramite il suo Presidente, in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario o opportuno per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e per l'adempimento degli obblighi imposti dal D. Lgs. 231/2001.

Di questi specifici incontri dovrà essere predisposto un verbale la cui copia dovrà essere custodita dall'Organismo.

L'Organismo di Vigilanza si avvarrà delle funzioni interne competenti della Società per i diversi profili specifici o, qualora lo ritenga opportuno, di consulenti esterni.

#### 4.4.2 FLUSSI INFORMATIVI PERIODICI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'informativa periodica deve presentare specifici requisiti di rilevanza, qualità ed articolazione per poter essere efficace quale supporto all'attività di controllo dell'OdV.

La rilevanza dell'informativa, anche se deve essere determinata con riferimento alle specificità di ciascuna organizzazione, è tale se l'informativa medesima non è ridondante, imprecisa, discontinua, non correttamente articolata.

La qualità del flusso informativo si declina, tra l'altro, in termini di idoneità a rappresentare effettivamente il fenomeno monitorato (capacità segnaletica); attendibilità, nel senso che il dato riportato deve essere veritiero e corretto; aggiornamento, poiché le informazioni devono essere il più possibile attuali rispetto al periodo di osservazione.

Altresì, l'informativa deve essere, seppur con le necessarie differenziazioni in relazione all'oggetto, idonea a delineare con chiarezza il fenomeno monitorato; deve quindi presentare una certa articolazione, ragionevolmente standardizzata.

L'invio dei flussi periodici da parte delle funzioni interessate rappresenta un preciso dovere, rilevante ai fini del corretto funzionamento del Modello.

##### 4.4.2.1 FLUSSI PERIODICI PROVENIENTI DALLE FUNZIONI CHE OPERANO IN AREE A RISCHIO REATO

<b>SOCIETÀ</b> BROVIND VIBRATORI S.p.A.	<b>VERSIONE</b> 6.0
<b>TIPO DOCUMENTO</b> MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	<b>DATA</b> 05/05/2026
<b>TITOLO</b> PARTE GENERALE	<b>CODICE</b> MOG-PG

I flussi in esame consentono di monitorare l'evoluzione dell'attività oggetto di analisi e il funzionamento dei relativi presidi di controllo, evidenziando:

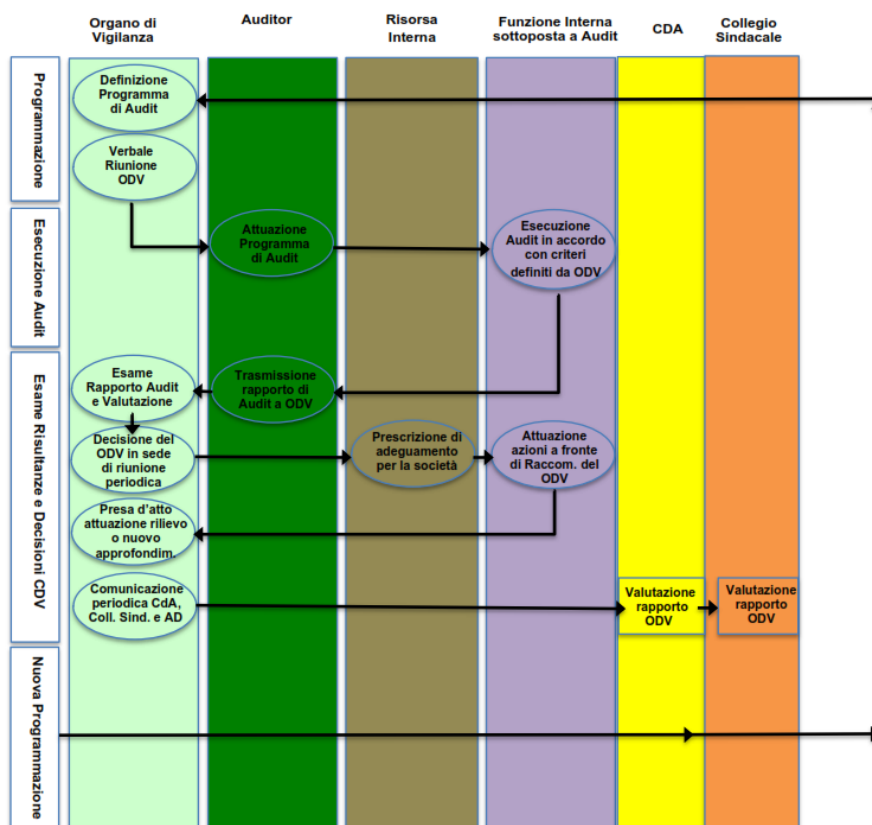
- per quanto concerne le criticità, gli eventi (individuati anche in base a soglie quali-quantitative) maggiormente significativi in termini di potenziale rischio di commissione di reati e gli eventuali indici di anomalia;
- per quanto afferisce ai profili di disegno, le possibili problematicità sorte con riferimento all'applicazione dei protocolli di prevenzione previsti dal Modello.

#### 4.4.2.2 FLUSSI PERIODICI PROVENIENTI DAGLI ORGANI SOCIALI


Risulta opportuno che:

- l'organo amministrativo informi l'OdV in relazione a delibere che possono portare a modifiche nella funzionalità e articolazione del Modello, quali ad esempio, modifiche nella struttura organizzativa, ingresso in (o uscita da) linee di business, modifiche nei sistemi di incentivazione, etc.;
- l'organo di controllo dia informativa periodica all'OdV sullo stato dei sistemi di controllo interno, alla cui vigilanza sono deputati, e che sono alla base del sistema di prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001;
- l'OdV abbia contezza della relazione che il revisore deve rilasciare ai sensi dell'art. 19 del D. Lgs. 39/2010, in tema di eventuali carenze significative rilevate in relazione ai sistemi di controllo interno medesimi.

Flusso Informativo e Controllo dell'Organismo di Vigilanza





	<b>SOCIETÀ</b> BROVIND VIBRATORI S.p.A.	<b>VERSIONE</b> 6.0
	<b>TIPO DOCUMENTO</b> MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	<b>DATA</b> 05/05/2026
	<b>TITOLO</b> PARTE GENERALE	<b>CODICE</b> MOG-PG

#### 4.4.3 INFORMAZIONI, DATI E NOTIZIE DA COMUNICARE ALL'ODV

Dovranno essere comunicati all'Organismo di Vigilanza di BROVIND VIBRATORI S.p.A.:

- su base periodica, le informazioni/dati/notizie identificate dall'Organismo di Vigilanza e/o da questi richieste alle singole strutture; tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che saranno definiti dall'Organismo medesimo;
- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, proveniente anche da terzi ed attinente l'attuazione del Modello Organizzativo nelle aree di attività "sensibili" nonché il rispetto delle previsioni del D. Lgs. 231/2001, che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza. Appartengono a tale fattispecie i flussi informativi che possono pervenire all'Organismo di Vigilanza, anche in forma anonima (cd. whistleblowing) da qualunque fonte. A tal fine è stato attivato lo specifico indirizzo di posta elettronica dedicato: **odv231@brovindvibratori.it** con accesso riservato ai soli componenti dell'OdV e garanzia di riservatezza del segnalante.

Ogni Amministratore, Dirigente e dipendente della Società è tenuto ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza, ogni qualvolta si verifichi un evento lesivo l'efficacia del "Modello".

Più specificatamente l'informazione deve riguardare ogni anomalia, atipicità, deroga, violazione o concreto sospetto di violazione di cui sia venuto a conoscenza rispetto a:

- norme comportamentali prescritte dal Codice Etico e dal Modello Organizzativo;
- principi di comportamento e modalità esecutive disciplinate dai protocolli e dalle procedure aziendali rilevanti ai fini del Decreto.


Le funzioni di seguito indicate dovranno altresì comunicare all'OdV:

FLUSSO COMUNICATIVO	FUNZIONE RESPONSABILE
I provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs 231/2001 riguardanti la Società e i destinatari del modello, direttamente o indirettamente.	Responsabile funzione interessata
I contenziosi attivi e passivi in corso quando la controparte sia un Ente o un Soggetto Pubblico o equiparato e, alla loro conclusione, i relativi esiti.	Responsabile funzione interessata
Le richieste di assistenza legale inoltrate dal personale in caso di avvio di procedimento giudiziario a suo carico per i Reati previsti dal Decreto.	Responsabile funzione interessata
I procedimenti disciplinari svolti, le eventuali sanzioni irrogate o i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, relativi a comportamenti posti in essere in violazione del Modello Organizzativo, del Codice Etico e delle Procedure Aziendali rilevati ai fini del D. Lgs. 231/01	Responsabile funzione interessata
Le modifiche alla composizione degli organi sociali, nonché i cambiamenti nella struttura organizzativa aziendale.	AD
Variazioni delle deleghe e delle procure assegnate	AD

Si deve sempre comunicare all'OdV ogni proposta di aggiornamento, integrazione, modifica del Modello Organizzativo e dei documenti che ne costituiscono parte integrante.

Inoltre, il personale appartenente alle funzioni individuate nell'organigramma aziendale ovvero i soggetti interessati alle diverse attività di business (stakeholders), sono tenuti a fornire tempestivamente



	<b>SOCIETÀ</b> BROVIND VIBRATORI S.p.A.	<b>VERSIONE</b> 6.0
	<b>TIPO DOCUMENTO</b> MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	<b>DATA</b> 05/05/2026
	<b>TITOLO</b> PARTE GENERALE	<b>CODICE</b> MOG-PG

all'Organismo di Vigilanza, ogni qualvolta si verifichi un evento lesivo l'efficacia del "Modello", le seguenti informazioni distinte per aree di rischio più significative (rischi specifici e residuali).

#### 4.4.4 MODALITÀ DI TRASMISSIONE E VALUTAZIONE DEI FLUSSI INFORMATIVI DELLE SEGNALAZIONI

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle informazioni/dati/notizie valgono le seguenti prescrizioni:

- i flussi informativi debbono pervenire all'Organismo di Vigilanza ad opera delle strutture aziendali interessate mediante le modalità definite;
- le segnalazioni aventi ad oggetto l'evidenza o il sospetto di violazione del Modello devono essere inviate per iscritto o attraverso l'utilizzo della casella di posta elettronica appositamente dedicati;
- l'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni di cui al punto precedente contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle segnalazioni stesse, assicurando la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o di terzi;
- l'Organismo valuta le segnalazioni ricevute e l'opportunità di azioni conseguenti, ascoltando, se necessario, l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

#### 4.4.5 PROTEZIONE DELLE SEGNALAZIONI (WHISTLEBLOWER PROTECTION)

Il sistema di protezione delle segnalazioni di violazione delle disposizioni di legge, del Codice etico e del Modello è considerato strumento fondamentale per l'applicazione efficace del sistema di prevenzione dei rischi di reato.

Pertanto un dipendente di BROVIND VIBRATORI S.P.A. che segnala una violazione del Modello organizzativo, anche se non costituente reato, non deve trovarsi in alcun modo in posizione di svantaggio per questa azione, indipendentemente dal fatto che la sua segnalazione sia poi risultata fondata o meno.


Un dipendente che ritenga di essere stato discriminato nella sua attività a seguito della segnalazione di una violazione del Modello organizzativo, dovrà segnalare l'abuso all'ODV.

La società si impegna a offrire un ambiente di lavoro privo di discriminazioni e molestie e si aspetta che tutti i dipendenti facciano tutto quanto possibile per mantenere questo tipo di ambiente di lavoro.

La società non potrà tollerare molestie a un dipendente da parte di nessuno (si vedano le prescrizioni dettate al riguardo dal codice etico). Saranno intraprese azioni disciplinari nei confronti di chiunque metta in atto azioni discriminatorie o rechi molestie a qualsiasi dipendente che segnali una violazione del Modello.

Un dipendente che segnali una violazione del Modello o trasmetta un'accusa sia essa falsa, o presentata con mezzi diversi da quelli riconosciuti dal sistema di protezione, non avrà diritto alle tutele offerte da quest'ultimo. Verranno avviate procedure disciplinari nei confronti di chiunque sollevi intenzionalmente accuse false o irregolari.

La società incoraggia tutti i dipendenti che desiderino sollevare una questione inerente ad una violazione del Modello a discuterne con il diretto Responsabile di funzione prima di seguire le procedure di whistleblowing (procedura di segnalazione/denuncia di illeciti), salvo evidenti controindicazioni.

	<b>SOCIETÀ</b> BROVIND VIBRATORI S.p.A.	<b>VERSIONE</b> 6.0
	<b>TIPO DOCUMENTO</b> MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	<b>DATA</b> 05/05/2026
	<b>TITOLO</b> PARTE GENERALE	<b>CODICE</b> MOG-PG

I Responsabili di Funzione devono considerare tutte le preoccupazioni sollevate in modo serio e completo e, ove necessario, chiedere pareri all' ODV ed alle altre competenti figure e/o compiere indagini approfondite, nel rispetto delle proprie attribuzioni. Qualora la segnalazione non dia esito o il dipendente si senta a disagio nel presentare la segnalazione al Responsabile di funzione, il dipendente deve rivolgersi all'ODV.

I Consulenti e i Partner, in relazione all'attività svolta con la società, effettuano la segnalazione direttamente all'ODV.

Per consentire un accertamento corretto e un'indagine completa di una segnalazione relativa a un comportamento sospetto, quando segnalano la presunta violazione, i dipendenti devono fornire le informazioni riportate qui di seguito, che confluiscono in apposito documento redatto dall'ODV:


- descrizione della questione con tutti i particolari di rilievo (ad esempio l'accaduto, il tipo di comportamento, la data e il luogo dell'accaduto e le parti coinvolte);
- indicazione che confermi se il fatto è avvenuto, sta avvenendo o è probabile che avvenga;
- indicazione del modo in cui il dipendente è venuto a conoscenza del fatto/della situazione;
- esistenza di testimoni;
- ulteriori informazioni ritenute rilevanti da parte del dipendente;
- se il dipendente ha già sollevato il problema con qualcun altro e, in caso affermativo, con chi;
- la specifica funzione nell'ambito della quale si è verificato il comportamento sospetto.

Ove possibile e non controindicato, il dipendente che effettua la segnalazione deve anche fornire il suo nome e le informazioni per eventuali contatti. La procedura di segnalazione non anonima deve essere preferita, in virtù della maggior facilità di accertamento della violazione.

In ogni caso, i segnalatori anonimi sono invitati a fornire informazioni sufficienti relative a un fatto o a una situazione per consentire un'indagine adeguata.

#### 4.4.6 SEGNALAZIONE DIRETTA. RISERVATEZZA.

- Tutto il personale a qualunque titolo coinvolto nel sistema di whistleblowing (segnalazione/denuncia di illeciti), è tenuto a mantenere standard elevati di professionalità e riservatezza.
- Qualsiasi documento creato in relazione a una segnalazione di whistleblowing (segnalazione/denuncia di illeciti), deve essere tenuto in modo rigorosamente riservato.
- Nel corso di qualsiasi comunicazione e/o riunione, è necessario prestare attenzione ed evitare possibili dichiarazioni dannose per proteggere l'identità delle persone coinvolte e assicurarsi che le indagini non rechino danni.
- Tutte le indagini devono essere eseguite in modo tale da evitare l'eccessiva attenzione e/o la speculazione da parte di coloro che non devono essere coinvolti.
- Le comunicazioni devono essere rivolte solo alle persone che devono essere informate.
- Ogni dipendente interrogato in relazione a un'indagine deve essere a conoscenza del fatto che la problematica verrà trattata in modo riservato e che deve evitare di parlarne con terzi.

	<b>SOCIETÀ</b> BROVIND VIBRATORI S.p.A.	<b>VERSIONE</b> 6.0
	<b>TIPO DOCUMENTO</b> MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	<b>DATA</b> 05/05/2026
	<b>TITOLO</b> PARTE GENERALE	<b>CODICE</b> MOG-PG

## 5. LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

### 5.1 FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI.

Ai fini dell'attuazione del presente Modello, è obiettivo di BROVIND VIBRATORI S.p.A. garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'Organismo di Vigilanza, nella sua prerogativa di promuovere la conoscenza e la diffusione del Modello stesso, in collaborazione con il responsabile Funzione Risorse Umane e Organizzazione e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

#### La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione stessa e inserita sul portale Intranet aziendale. Tutte le modifiche intervenute successivamente e le informazioni concernenti il Modello sono comunicate attraverso i medesimi canali informativi.

Ai nuovi assunti, invece, viene consegnato un set informativo (es. Codice Etico, Politiche aziendali e Modello Organizzativo), con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

#### La formazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della società.

Con riferimento alla formazione del personale rispetto al presente Modello si sono previsti interventi tesi alla più ampia diffusione delle prescrizioni in esso contenute ed alla conseguente sensibilizzazione di tutto il personale alla sua effettiva attuazione.


In particolare, BROVIND VIBRATORI S.p.A. prevede l'erogazione di corsi destinati a tutto il personale dipendente, che illustrino, secondo un approccio modulare:

- il contesto normativo;
- il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da BROVIND VIBRATORI S.p.A.;
- l'Organismo di Vigilanza e la gestione del Modello nel continuo.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza – d'intesa ed in coordinamento con la Direzione Risorse Umane ed in collaborazione con i Responsabili delle Funzioni/Direzioni di volta in volta coinvolte – prevedere il contenuto dei corsi, la loro diversificazione, le modalità di erogazione, la loro reiterazione, i controlli sull'obbligatorietà della partecipazione e le misure da adottare nei confronti di quanti non frequentino senza giustificato motivo.

### 5.2 INFORMAZIONE AI CONSULENTI ED AI PARTNER.

I consulenti ed i partner devono essere informati del contenuto del Modello e dell'esigenza di BROVIND VIBRATORI S.p.A. che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D. Lgs. 231/2001.

	<b>SOCIETÀ</b> BROVIND VIBRATORI S.p.A.	<b>VERSIONE</b> 6.0
	<b>TIPO DOCUMENTO</b> MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	<b>DATA</b> 05/05/2026
	<b>TITOLO</b> PARTE GENERALE	<b>CODICE</b> MOG-PG

## 6. SISTEMA DISCIPLINARE

### 6.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE.

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato, ai fini dell'esclusione di responsabilità della Società, se prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate (Allegato 6).

BROVIND VIBRATORI S.P.A. ha, quindi, adottato un sistema disciplinare (di seguito, anche 'Sistema Disciplinare') precipuamente volto a sanzionare la violazione dei principi, delle norme e delle misure previste nel Modello e nelle relative Procedure, nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti.

Sulla scorta di tale Sistema Disciplinare, sono passibili di sanzione sia le violazioni del Modello e delle relative procedure commesse dai soggetti posti in posizione "apicale" - in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo della Società stessa - sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto di BROVIND VIBRATORI S.P.A.

Nel rispetto di quanto previsto anche dalla Linee Guida di Confindustria, l'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle relative sanzioni, prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del Sistema Disciplinare.

L'adequatezza del sistema sanzionatorio alle prescrizioni del Decreto deve essere costantemente monitorata dall'Organismo di Vigilanza, al quale dovrà essere garantito un adeguato flusso informativo in merito alle tipologie di sanzioni comminate ed alle circostanze poste a fondamento delle stesse.

### 6.2 LA STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE.

La definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla violazione e dotate di deterrenza applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello costituisce, ai sensi dell'art. 6 secondo comma lettera e) del d.lgs. 231/2001, un requisito essenziale dello stesso e ne garantisce l'effettività.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito della conclusione del procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare possa avere rilevanza in sede penale.

Sono soggetti al sistema disciplinare di cui al presente Modello tutti i lavoratori dipendenti, gli Organi Sociali ed i collaboratori di BROVIND VIBRATORI S.P.A..


Ai fini dell'applicazione del sistema disciplinare sono considerati, a titolo esemplificativo, comportamenti sanzionabili:

2) la violazione di disposizioni e di procedure interne previste dal Modello (ad esempio la non osservanza dei protocolli, l'omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione

di controlli);

3) l'adozione, nell'espletamento di attività connesse ai «processi sensibili», di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;

4) le violazioni delle norme generali di condotta contenute nel Codice Etico.

	<b>SOCIETÀ</b> BROVIND VIBRATORI S.p.A.	<b>VERSIONE</b> 6.0
	<b>TIPO DOCUMENTO</b> MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	<b>DATA</b> 05/05/2026
	<b>TITOLO</b> PARTE GENERALE	<b>CODICE</b> MOG-PG

## Parte Generale - 27

### 6.3 LE MISURE DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI (OPERAI, IMPIEGATI E QUADRI)

La violazione da parte dei dipendenti delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

L'art. 2104 c.c., individuando il dovere di «obbedienza» a carico del lavoratore, dispone che il prestatore di lavoro debba osservare nello svolgimento delle proprie mansioni le disposizioni impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

Il rispetto delle prescrizioni del presente Modello e del Codice Etico rientra nel generale obbligo del lavoratore di rispettare le disposizioni stabilite dalla direzione per soddisfare le esigenze tecniche, organizzative e produttive della Società.

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva applicata, che, nel caso specifico, è rappresentata dal CCNL di comparto, nel rispetto della vigente legislazione, delle procedure previste dalla legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori) e delle relative disposizioni contenute nel CCNL.


Le infrazioni verranno accertate, ed i conseguenti procedimenti disciplinari avviati, secondo quanto previsto nella normativa suindicata. I lavoratori saranno pertanto passibili dei provvedimenti previsti dall'art. 21 del CCNL indicato e precisamente:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa non superiore a 4 ore di retribuzione individuale;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo fino a 5 giorni;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo da 6 fino a 10 giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

In particolare si prevede, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, che:

1. incorre nel provvedimento del richiamo verbale il lavoratore che violi il Codice Etico o adotti, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello organizzativo di BROVIND VIBRATORI S.p.A. (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.);
2. incorre nell'ammonizione scritta il lavoratore che sia recidivo nel violare il Codice Etico o nell'adottare comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e alle procedure ivi contenute;
3. incorre nel provvedimento della multa il lavoratore che, violando il Codice Etico o adottando, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo;
4. incorre nel provvedimento della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione il lavoratore che, violando il Codice Etico o adottando, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società.

E', altresì, sottoposto a tale sanzione il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare con riferimento ai tre punti precedenti.

	<b>SOCIETÀ</b> BROVIND VIBRATORI S.p.A.	<b>VERSIONE</b> 6.0
	<b>TIPO DOCUMENTO</b> MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	<b>DATA</b> 05/05/2026
	<b>TITOLO</b> PARTE GENERALE	<b>CODICE</b> MOG-PG

5. incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso il lavoratore che adotti, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal d.lgs. 231/01;

6. incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società, anche solo in sede cautelare, delle misure previste dal Decreto.

Il procedimento di applicazione della sanzione disciplinare dovrà avvenire nel rispetto delle previsioni del CCNL ed alla normativa applicabile; si richiama in questa sede:

- l'obbligo – in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare – della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo – salvo per il richiamo verbale – che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi 5 giorni dalla contestazione dell'addebito (nel corso dei quali il dipendente potrà presentare le sue giustificazioni);
- l'obbligo di motivare al dipendente e comunicare per iscritto la comminazione del provvedimento;
- la rilevanza, ai fini della graduazione della sanzione, di precedenti disciplinari a carico del dipendente e l'intenzionalità del comportamento.

Le tipologie e l'entità delle sanzioni applicate in ciascun caso di violazione saranno proporzionate alla gravità delle mancanze; in particolare si terrà conto della gravità della condotta, anche alla luce dei precedenti disciplinari del lavoratore, delle mansioni dallo stesso svolte e dalle circostanze in cui è maturata e si è consumata l'azione o l'omissione.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica da parte del Presidente del Consiglio di Amministrazione che è soggetto responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari delineate, su eventuale segnalazione dell'OdV e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.


#### 6.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

La violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o l'adozione, nell'espletamento delle attività nell'ambito dei «processi sensibili», di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o del Codice Etico e la commissione di reati previsti dal d.lgs. 231/2001 e dalla legge 190/2012 (per quanto applicabili), tenuto conto anche della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, determineranno l'applicazione delle misure idonee in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della categoria applicato.

#### 6.5 LE MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI


Alla notizia di violazioni del Modello di Organizzazione e di Gestione da parte dei componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee.

Alla notizia di violazioni del Modello di Organizzazione e di Gestione da parte di uno o più dei membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza comunica al Presidente del Consiglio di

	<b>SOCIETÀ</b> BROVIND VIBRATORI S.p.A.	<b>VERSIONE</b> 6.0
	<b>TIPO DOCUMENTO</b> MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	<b>DATA</b> 05/05/2026
	<b>TITOLO</b> PARTE GENERALE	<b>CODICE</b> MOG-PG

Amministrazione la notizia della violazione commessa da parte di uno o più componenti del Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione convoca con urgenza l'Assemblea dei soci per disporre l'eventuale revoca ai sensi dell'art. 2400, 2° comma, cod. civ..



	<b>SOCIETÀ</b> BROVIND VIBRATORI S.p.A.	<b>VERSIONE</b> 6.0
	<b>TIPO DOCUMENTO</b> MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	<b>DATA</b> 05/05/2026
	<b>TITOLO</b> PARTE GENERALE	<b>CODICE</b> MOG-PG

## 7. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle precisazioni dell'art.6 comma 1 lett. a) del D. Lgs. n.231/2001), le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale del medesimo sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di F BROVIND VIBRATORI S.P.A., anche su indicazione dell'Organismo di Vigilanza.

È peraltro riconosciuta all'Amministratore Delegato la facoltà di apportare eventuali modifiche o integrazioni non sostanziali al presente documento, a condizione che il contenuto rimanga invariato nella sostanza, nonché apportare eventuali integrazioni delle aree di attività a rischio nelle Parti Speciali del documento, già approvate dal Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, resta in capo al Datore di Lavoro, quale responsabile dell'attuazione delle misure generali per la protezione della salute e per la sicurezza dei dipendenti di BROVIND VIBRATORI S.p.A., la facoltà di apportare eventuali modifiche o integrazioni non sostanziali alla parte speciale prevista per la prevenzione dei reati in materia di igiene e sicurezza sul lavoro di cui all'art. 25-septies del Decreto, a condizione che il contenuto rimanga invariato nella sostanza.


L'aggiornamento del Modello è da considerarsi necessario per i casi in cui si verifichino:

- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche normative o rilevanti interpretazioni giurisprudenziali;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
- commissione dei reati di cui al D.Lgs. n.231/01 e sue successive modificazioni e/o integrazioni da parte dei destinatari;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Le attività di aggiornamento sono di competenza del Consiglio di Amministrazione con il supporto dell'Organismo di Vigilanza e di eventuali consulenti esterni specializzati in materia.

Una volta approvate le modifiche, l'Organismo di Vigilanza si coordina con l'Amministratore Delegato, onde procedere alla comunicazione dei contenuti di dette modifiche all'interno (e all'esterno, per quanto necessario) della Società.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza annuale da disporsi da parte del Consiglio di Amministrazione.

	<b>SOCIETÀ</b> BROVIND VIBRATORI S.p.A.	<b>VERSIONE</b> 6.0
	<b>TIPO DOCUMENTO</b> MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	<b>DATA</b> 05/05/2026
	<b>TITOLO</b> PARTE GENERALE	<b>CODICE</b> MOG-PG

## 8. SELEZIONE ED INFORMATIVA FORNITORI

### 8.1 SELEZIONE

Il processo di selezione di terze parti prevede che la Società riceva adeguata informativa sulla eventuale pendenza (anche passata) di procedimenti ex D.Lgs. 231/2001 in capo alla controparte e/o al suo rappresentante legale. A tal fine la Società, nell'ambito delle procedure di qualificazione e selezione dei fornitori, prevede che qualsiasi rapporto negoziale sia subordinato all'acquisizione di tale informativa e che la controparte dichiari notizie veritiere e si obblighi a comunicare ogni variazione riguardante le informazioni fornite.

In caso di dichiarate pendenze di procedimenti ex D.Lgs. 231/2001, in essere o passate, la Società ne dà tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza attraverso i canali dedicati.


### 8.2 INFORMATIVA

Nel caso di rapporti negoziali con terze parti, i relativi contratti/incarichi contengono specifiche clausole, con dichiarazioni e garanzie ai fini del D. Lgs. 231/2001 tali da tutelare la Società dai rischi e dalle responsabilità connesse. I contratti/incarichi devono:

- essere definiti per iscritto, in tutte loro condizioni e termini;
- sottoscritto dai soggetti aventi idonei poteri e a ciò espressamente delegati, secondo il vigente sistema di procure e deleghe;
- sottoposto ad un iter autorizzativo interno orientato al rispetto del principio di separazione delle funzioni (tra chi propone l'accordo, chi lo verifica e chi lo sottoscrive) e alla corretta verifica dei contenuti e degli impegni economici;
- contenere clausole standard al fine del rispetto del D. Lgs. 231/2001 (ovvero, se si tratta di soggetto straniero o operante all'estero, al rispetto della normativa internazionale e locale relativa, in particolare, a comportamenti configuranti ipotesi corrispondenti alla corruzione e alla truffa ai danni di enti pubblici);
- contenere apposita dichiarazione dei medesimi con cui si affermi di essere a conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 (ovvero, se si tratta di soggetto straniero o operante all'estero, al rispetto della normativa internazionale e locale relativa, in particolare, a comportamenti configuranti ipotesi corrispondenti alla corruzione e alla truffa ai danni di enti pubblici) e di impegnarsi a tenere comportamenti conformi al dettato della norma;
- contenere apposita clausola che regoli le conseguenze della violazione da parte degli stessi delle norme di cui al D. Lgs. 231/2001 (ovvero, se si tratta di soggetto straniero o operante all'estero, al rispetto della normativa internazionale e locale relativa, in particolare, a comportamenti configuranti ipotesi corrispondenti alla corruzione e alla truffa ai danni di enti pubblici) (es. clausole risolutive espresse, penali).

Due esempi di clausola standard di questo tipo vengono di seguito esposte come riferimento, con l'avvertimento che le stesse andranno adattate allo specifico rapporto contrattuale:


«Il fornitore/consulente/collaboratore/agente esterno dichiara di conoscere il contenuto del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e si impegna ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto medesimo (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso). L'inosservanza da parte del fornitore di tale impegno è considerato dalle Parti un inadempimento grave e motivo di risoluzione del contratto per inadempimento ai sensi dell'art. 1453 c.c. e legittimerà la Società a risolvere lo stesso con effetto immediato».

	<b>SOCIETÀ</b> BROVIND VIBRATORI S.p.A.	<b>VERSIONE</b> 6.0
	<b>TIPO DOCUMENTO</b> MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	<b>DATA</b> 05/05/2026
	<b>TITOLO</b> PARTE GENERALE	<b>CODICE</b> MOG-PG

Oppure:

« Il fornitore/consulente/collaboratore esterno si impegna alla più attenta e scrupolosa osservanza delle vigenti norme di legge e tra queste, in particolare, delle previsioni del D. Lgs. 231/2001 nonché a rispettare e ad adeguare i propri comportamenti ai principi espressi nel Modello della Società (che si allega) per quanto rilevanti ai fini dell'esecuzione del presente contratto. Il mancato rispetto delle norme di legge o del Modello da parte di ..... è circostanza gravissima che, oltre a ledere il rapporto fiduciario instauratosi tra la Società e ....., costituisce grave inadempienza del presente contratto dando titolo e diritto alla Società di risolvere anticipatamente e con effetto immediato il presente contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c. e di ottenere, a titolo di penale, una somma pari a € ....., salva la risarcibilità dell'eventuale maggior danno ».

.

	<b>SOCIETÀ</b> BROVIND VIBRATORI S.p.A.	<b>VERSIONE</b> 6.0
	<b>TIPO DOCUMENTO</b> MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	<b>DATA</b> 05/05/2026
	<b>TITOLO</b> PARTE GENERALE	<b>CODICE</b> MOG-PG

## 9. IL CODICE ETICO.

### 9.1 PREMESSA.

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex Decreto costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. Tali principi possono essere inseriti in un codice etico (o codice di comportamento).

In termini generali i codici etici sono documenti ufficiali dell'ente che contengono l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, ecc.).

Tali codici mirano a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, e possono prevedere sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse. I codici etici sono documenti voluti ed approvati dal massimo vertice dell'ente.

### 9.2 CONTENUTI DEL CODICE ETICO.

In considerazione dell'estensione della responsabilità amministrativa prevista dal Decreto a numerose fattispecie di reato, il contenuto del Codice Etico deve essere implementato tenendo in debita considerazione le attività ed i processi aziendali ed i rischi specifici di commissioni delle fattispecie di reato e deve prevedere l'introduzione di principi etici hoc specifici per la società.

In ogni caso di seguito vengono definiti alcuni principi irrinunciabili del Codice Etico.

#### **Rispetto di leggi e regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui esso opera.**


Il personale addetto deve impegnarsi al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui la società opera. Tale impegno deve valere anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con la società. La Società stessa si impegna a non iniziare e si riserva la facoltà di non proseguire alcun rapporto con chi non intenda allinearsi a questo principio. Il personale addetto deve essere messo a conoscenza delle leggi e dei comportamenti conseguenti; qualora esistessero dei dubbi su come procedere la società deve informare adeguatamente il proprio personale addetto. La società deve assicurare un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al codice etico.

#### **Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.**

Tutte le azioni e le operazioni della società devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento. Per ogni operazione la società deve garantire un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

#### **Rapporti con gli interlocutori dell'ente: Pubblica Amministrazione, pubblici personale addetto e, nel caso di enti concessionari di pubblico servizio, interlocutori commerciali privati.**

Quando è in corso una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione, il personale incaricato non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni, per conto della Pubblica Amministrazione.

	<b>SOCIETÀ</b> BROVIND VIBRATORI S.p.A.	<b>VERSIONE</b> 6.0
	<b>TIPO DOCUMENTO</b> MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	<b>DATA</b> 05/05/2026
	<b>TITOLO</b> PARTE GENERALE	<b>CODICE</b> MOG-PG

Pertanto, non è consentito offrire denaro o doni a dirigenti, funzionari o personale addetto della Pubblica Amministrazione o a loro parenti, sia italiani che di altri paesi, salvo che si tratti di doni o utilità d'uso di modico valore. Infatti si considerano atti di corruzione sia i pagamenti illeciti fatti direttamente da enti italiani o da loro personale addetto, sia i pagamenti illeciti fatti tramite persone che agiscono per conto di tali enti sia in Italia che all'estero.

Inoltre è proibito offrire o accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore di valore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione. In quei paesi dove è nel costume offrire doni a clienti od altri, è possibile agire in tal senso quando questi doni siano di natura appropriata e di valore modico, ma sempre nel rispetto delle leggi. Qualsiasi azione comunque mai essere interpretata come una ricerca di favori.

Anche nelle occasioni in cui la società intenda farsi rappresentare da un consulente o un soggetto "terzo" nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, la società deve operare affinché nei confronti del consulente e del suo personale o nei confronti del soggetto "terzo" siano applicate le stesse direttive valide anche per il proprio personale addetto. Inoltre in tali occasioni, è opportuno evitare l'insorgere di conflitti di interesse tra il "terzo" e la Pubblica Amministrazione.

Nel corso di una gara di appalto o una trattativa d'affari, richiesta o rapporto commerciale con la Pubblica Amministrazione non vanno intraprese (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni:

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare personale addetto della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
- offrire o in alcun modo fornire omaggi;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Eventuali assunzioni alle dipendenze della società, di ex impiegati della Pubblica Amministrazione (o loro parenti), che abbiano partecipato personalmente e attivamente alla trattativa d'affari, o ad avallare le richieste effettuate dall'ente alla Pubblica Amministrazione devono essere vagliate attentamente.


Il Codice Etico deve prevedere che qualsiasi violazione (effettiva o potenziale) commessa dalla società o da terzi venga segnalata tempestivamente alle funzioni interne competenti.

### **Principi di comportamento in relazione ai reati colposi previsti dall'art. 25-septies del D. Lgs. n. 231/2001**

L'impresa deve esplicitare chiaramente e rendere noti, mediante un documento formale, i principi e criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Tali principi e criteri possono così individuarsi:

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- tener conto del grado di evoluzione della tecnica;

	<b>SOCIETÀ</b> BROVIND VIBRATORI S.p.A.	<b>VERSIONE</b> 6.0
	<b>TIPO DOCUMENTO</b> MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	<b>DATA</b> 05/05/2026
	<b>TITOLO</b> PARTE GENERALE	<b>CODICE</b> MOG-PG

- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tali principi sono utilizzati dall'impresa per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

### 9.3 I RAPPORTI TRA CODICE ETICO E MODELLO.

I principi e le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quanto espresso nel Codice Etico adottato dalla società, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni del Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della società allo scopo di esprimere una serie di principi di deontologia aziendale che la società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza del personale addetto e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, commessi apparentemente nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

Tuttavia, in considerazione del fatto che il Codice Etico richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, esso acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, formalmente una componente integrante del Modello medesimo.