Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

MOG
Parte Generale

ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Versione pubblicata il 27.07.2023

Bracchi S.p.A. a socio unico | Sede legale
Via Veneziana, 443, 24045 Fara Gera d'Adda (BG) - Italia
R.E.A. 276775 - CCIAA Bergamo
C.F. / P.IVA IT00686250150
Cap. Soc. € 5.000.000,00 i.v.
Mail e pec: info@bracchi.it | bracchi@pec.it
Sito web: www.bracchi.it

Headquarters | Fara Gera d'Adda (BG) - Italia
Via Veneziana, 443 - Fraz. Badalasco - 24045
+39 0363 390001

Regional Office | Rodano Millepini (MI) - Italia
Via Papa Giovanni XXIII, 42 - 20090
+39 02 9598 1

Regional Office | Bassano del Grappa (VI) - Italia
Via Vasco de Gama, 56 - 36061
+39 0424 015110

Regional Office | Sorbolo (PR) - Italia
Strada Chiozzola, 33/6 - 43058
+39 0521 697035

INDICE

Parte Generale 3
1 La Responsabilità Amministrativa degli Enti: Cenni normativi 4
1.1. Il Regime giuridico della responsabilità amministrativa: il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e la sua evoluzione 4
1.2. La fattispecie prevista dalla Legge e le sanzioni comminate 6
1.3. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: la sua adozione 9
1.4. Le Linee Guida elaborate da CONFINDUSTRIA 11
1.5. Evoluzione giurisprudenziale 12
2 L'adozione del Modello 12
2.1. BRACCHI S.p.A. a socio unico 12
2.2. Approccio metodologico al Modello 15
2.3. Il Modello e il Codice Etico a confronto 22
2.4. I Destinatari del Modello 22
3 L' Organismo di Vigilanza 23
3.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza interno "OdV" 23
3.2. Funzioni e poteri 23
3.3. Cause di (in)eleggibilità, revoca, decadenza e sospensione dell'Organismo di Vigilanza 24
3.4. Reporting dell'Organismo di Vigilanza agli Organi Societari 26
3.5 Reporting: Flussi Informativi all'OdV 27
3.6 Segnalazioni di violazioni – Whistleblowing (Legge n. 179/2017) 28
I destinatari del Modello che decidono di effettuare una segnalazione devono attenersi alle modalità esposte nella "*Procedura Whistleblowing*" 28
In particolare, le segnalazioni interne possono essere effettuate attraverso 28
- la piattaforma EQS – Integrity Line accessibile dall'indirizzo https://Bracchi.integrityline.com; 28
3.7. Regolamento dell'Organismo di Vigilanza 29
4 Formazione e diffusione del modello 29
4.1. Dipendenti 29
4.2. Collaboratori Esterni e Partner 29
5 Il sistema disciplinare 29
5.1. Principi generali 29
5.2. Misure nei confronti dei Dipendenti 30
5.3. Misure nei confronti degli Amministratori 31
5.4. Misure nei confronti di soggetti esterni: collaboratori, consulenti e altri soggetti terzi 31
5.5 Sistema Disciplinare 31

PARTE GENERALE

1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI: CENNI NORMATIVI

1.1. Il Regime giuridico della responsabilità amministrativa: il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e la sua evoluzione

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (qui di seguito, per brevità, il Decreto)[1], ha introdotto nell'ordinamento italiano una peculiare forma di responsabilità, nominalmente amministrativa, ma sostanzialmente a carattere afflittivo-penale, a carico di società, associazioni ed enti in genere per particolari reati commessi nel loro interesse o vantaggio da una persona fisica che ricopra al loro interno una posizione apicale o subordinata.

I presupposti applicativi della nuova normativa possono essere, in estrema sintesi, indicati come segue:

a) l'inclusione dell'ente nel novero di quelli rispetto ai quali il Decreto trova applicazione;

b) l'avvenuta commissione di un reato compreso tra quelli elencati dallo stesso Decreto, nell'interesse o a vantaggio dell'ente;

c) l'essere l'autore del reato un soggetto investito di funzioni apicali o subordinate all'interno dell'ente;

d) la mancata adozione o attuazione da parte dell'ente di un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione di reati del tipo di quello verificatosi;

e) in alternativa al punto che precede, per il solo caso di reato commesso da parte di un soggetto apicale, anche il mancato affidamento di autonomi poteri di iniziativa e controllo ad un apposito organismo dell'ente (o l'insufficiente vigilanza da parte di quest'ultimo) e l'elusione non fraudolenta da parte del soggetto apicale del modello di prevenzione adottato dall'ente stesso.

In caso di reato commesso da parte di un soggetto subordinato, la ricorrenza di ciascuna delle circostanze summenzionate è oggetto di uno specifico onere probatorio, il cui assolvimento grava sul Pubblico Ministero; viceversa, nel caso di reato commesso da un soggetto apicale, la ricorrenza di ciascuna delle condizioni di cui ai punti d) ed e) è oggetto di una presunzione semplice (juris tantum), fatta salva la facoltà dell'ente di fornire la prova contraria (c.d. inversione dell'onere della prova).

Dal concorso di tutte queste condizioni consegue l'assoggettabilità dell'ente a sanzioni di svariata natura, accomunate dal carattere particolarmente gravoso, tra le quali spiccano per importanza quella pecuniaria e quelle interdittive, variamente strutturate (fino alla chiusura coattiva dell'attività).

---

[1] Il provvedimento in esame (*"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*), pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 140 del 19 giugno 2001, è stato emanato in attuazione della delega al Governo di cui all'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300. Quest'ultima trova il suo antecedente logico in tutta una serie di atti stipulati a livello internazionale, elaborati in base all'articolo K.3 del Trattato sull'Unione europea: Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, stipulata a Bruxelles il 26 luglio 1995; suo primo Protocollo stipulato a Dublino il 27 settembre 1996; Protocollo concernente l'interpretazione in via pregiudiziale, da parte della Corte di Giustizia delle Comunità europee, di detta Convenzione, con annessa dichiarazione, stipulata a Bruxelles il 29 novembre 1996; nonché Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione stipulata a Bruxelles il 26 maggio 1997 e Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, con annesso, stipulata a Parigi il 17 dicembre 1997.

Il procedimento di erogazione delle sanzioni rispecchia nei suoi tratti fondamentali il processo penale vigente, del quale, non a caso, il primo costituisce appendice eventuale; del pari, a dispetto del nomen juris adottato, l'intero contesto sostanziale in cui il Decreto si inserisce è dichiaratamente ispirato a un apparato concettuale di matrice penalistica.

I reati da cui può conseguire la responsabilità amministrativa per l'ente (c.d. "reati presupposto") sono espressamente indicati nel Decreto ed in taluni provvedimenti normativi che ne hanno allargato la portata:

- **indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture** (art. 24 del Decreto);
- **delitti informatici e trattamento illecito dei dati** (art. 24-*bis* del Decreto);
- **delitti di criminalità organizzata** (art. 24-*ter* del Decreto);
- **Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio** (art. 25 del Decreto);
- **falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (art. 25-*bis* del Decreto);
- **delitti contro l'industria e il commercio** (art. 25-*bis*.1 del Decreto);
- **reati societari** (art. 25-*ter* del Decreto);
- **delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (art. 25-*quater* del Decreto);
- **pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 25-*quater* 1 del Decreto);
- **reati contro la personalità individuale** (art. 25-*quinquies* del Decreto);
- **abusi di mercato** (art. 25-*sexies* del Decreto);
- **omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute del lavoro** (art. 25-*septies* del Decreto);
- **ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché di autoriciclaggio** (art. 25-*octies* del Decreto);
- **delitti in materia di strumenti di pagamento diversi da contanti** (art. 25-*octies*.1 del Decreto);
- **delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (art. 25-*novies* del Decreto);
- **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25-*decies* del Decreto);
- **reati ambientali** (art. 25-*undecies* del Decreto);

- **impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25-*duodecies* del Decreto);
- **razzismo e xenofobia** (art. 25-*terdecies* del Decreto);
- **frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (art. 25-*quaterdecies* del Decreto);
- **reati tributari** (art. *25-quinquedecies* del Decreto*)*;
- **contrabbando** (art. *25-sexiesdecies* del Decreto).

Inoltre, la Legge 146/2006, pur non operando un'ulteriore modifica nel corpo del Decreto, ha esteso la responsabilità degli enti anche alle ipotesi di commissione dei c.d. reati transnazionali.

La descrizione delle singole condotte rilevanti ai fini della legge penale viene rinviata all'**Allegato 2** - *Catalogo dei Reati e degli Illeciti Amministrativi*.

1.2. La fattispecie prevista dalla Legge e le sanzioni comminate

Gli elementi positivi di fattispecie

La fattispecie, cui il Decreto collega l'insorgere della peculiare forma di responsabilità da essa contemplata, postula la contemporanea presenza di tutta una serie di elementi positivi (il cui concorso è cioè necessario) e la contestuale assenza di determinati elementi negativi (la cui eventuale sussistenza costituisce viceversa un'esimente: cfr. il paragrafo 2.2.).

Per quanto riguarda gli elementi positivi va innanzitutto precisato che il Decreto si applica ad **ogni società o associazione, anche priva di personalità giuridica, nonché a qualunque altro ente dotato di personalità giuridica** (qui di seguito, per brevità, l'Ente), fatta eccezione per lo Stato e gli enti svolgenti funzioni costituzionali, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici.

Ciò posto, la responsabilità prevista dal Decreto a carico dell'Ente scatta qualora sia stato commesso **un reato** che:

a) risulti compreso tra quelli indicati dal Decreto nell'apposito elenco (qui di seguito, per brevità, un Reato);

b) sia stato realizzato anche o esclusivamente **nell'interesse** o **a vantaggio dell'Ente,** salvo che in quest'ultima ipotesi il Reato sia stato commesso nell'interesse esclusivo del reo o di terzi;

c) sia stato realizzato da una **persona fisica:**

   1) **in posizione apicale** (ossia che esercita funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso: qui di seguito, per brevità, Soggetto Apicale); ovvero

2) **sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un Soggetto Apicale** (qui di seguito, per brevità, Soggetto Subordinato).

Gli elementi negativi delle fattispecie

Pur quando siano stati integrati tutti gli elementi positivi di cui sopra, la responsabilità prevista dal Decreto a carico dell'Ente non scatta se il Reato è stato commesso[2]:

I) da un **Soggetto Apicale**, se l'**Ente** prova che:

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un **modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi** (qui di seguito, per brevità, il Modello);

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un **organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo** (qui di seguito, per brevità, l'Organo di Vigilanza). Negli Enti di piccole dimensioni tali compiti possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente;

c) le persone hanno commesso il Reato eludendo **fraudolentemente** i modelli di organizzazione e di gestione;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organo di Vigilanza (di seguito anche ODV).

II) da un **Soggetto Subordinato**, se il **Pubblico Ministero** non prova che la commissione del Reato è stata resa possibile dall'**inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza**. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un **Modello**.

Le sanzioni previste dal Decreto a carico dell'Ente sono:

a) la sanzione pecuniaria;

b) le sanzioni interdittive;

c) la pubblicazione della sentenza di condanna;

d) la confisca.

Le sanzioni predette sono applicate al termine di un complesso procedimento su cui diffusamente *infra*. Quelle interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, benché mai congiuntamente tra loro, su richiesta al Giudice da parte del Pubblico Ministero, quando ricorrono entrambe le seguenti condizioni:

---

[2] In verità, in materia societaria, la formulazione adottata dal legislatore delegato (art. 3 D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61) contiene una variante testuale rispetto a quanto previsto dalla Legge. Si prevede infatti la responsabilità dell'Ente per i Reati di cui sopra, *"[…] se commessi nell'interesse della società, da amministratori, direttori generali, liquidatori o da persone sottoposte alla loro vigilanza, qualora il fatto non si sarebbe realizzato se essi avessero vigilato in conformità degli obblighi inerenti alla loro carica"*. Non è chiaro se la formulazione adottata sia derogatoria rispetto a quella valida in generale o se essa sia imputabile ad un mero difetto di coordinamento con quest'ultima.

a) sussistono **gravi indizi** per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente a norma del Decreto;

b) vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il **pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole** di quello per cui si procede.

Nel disporre le misure cautelari, il Giudice tiene conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado delle esigenze cautelari da soddisfare nel caso concreto, della necessaria proporzione tra l'entità del fatto e della sanzione che si ritiene possa essere applicata all'Ente in via definitiva.

La sanzione pecuniaria

La sanzione pecuniaria consiste nel pagamento di una somma di denaro nella misura stabilita dal Decreto, comunque non inferiore a € 10.329 e non superiore a € 1.549.370, da determinarsi in concreto da parte del Giudice mediante un sistema di valutazione bifasico (c.d. sistema *"per quote"*).

Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive consistono:

a) nella interdizione dall'esercizio dell'attività[3];

b) nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

c) nel divieto, temporaneo o definitivo, di contrattare con la pubblica amministrazione[4], salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi; nel divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

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

a) l'Ente ha tratto dal reato un **profitto di rilevante entità** e il reato è stato commesso da un **Soggetto Apicale** ovvero da un **Soggetto Subordinato** quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da **gravi carenze organizzative**;

b) in caso di **reiterazione degli illeciti**.

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

---

[3] Comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività.

[4] Anche limitatamente a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni.

a) l'autore del Reato ha commesso il fatto nel **prevalente interesse proprio** o **di terzi** e **l'Ente non ne ha ricavato vantaggio** o ne ha ricavato un **vantaggio minimo**; oppure

b) il **danno patrimoniale** cagionato è **di particolare tenuità;** oppure

c) prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono tutte le seguenti condizioni (qui di seguito, Condizioni ostative all'applicazione di una sanzione interdittiva):

   1) 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;

   2) l'ente ha **eliminato le carenze organizzative** che hanno determinato il reato mediante **l'adozione e l'attuazione di un Modello**;

   3) l'ente ha **messo a disposizione il profitto** conseguito ai fini della confisca.

La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna consiste nella pubblicazione di quest'ultima una sola volta, per estratto o per intero, a cura della cancelleria del Giudice, a spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati dallo stesso Giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva.

La confisca

La confisca consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del Reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti in ogni caso salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede; quando non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del Reato.

1.3. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: la sua adozione

Il Decreto[5] introduce una **particolare forma di esonero dalla responsabilità** in oggetto qualora l'Ente dimostri:

a) di aver adottato e efficacemente attuato attraverso l'organo dirigente, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

b) di aver affidato a un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;

c) che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e di gestione;

d) che non vi sia omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

[5] Art. 6, comma 1.

1.3.1 Modello quale esimente nel caso di reato

Il Decreto prevede inoltre che, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di organizzazione, gestione e controllo debbano **rispondere alle seguenti esigenze**[6]:

1) individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;

2) predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

3) prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;

4) prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;

5) configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Decreto dispone che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (ad esempio, Linee Guida) redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare (entro 30 giorni), osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati[7].

E' infine previsto che, negli Enti di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente[8].

1.3.2 BRACCHI S.p.A. a socio unico e l'adozione del Modello: introduzione

BRACCHI S.p.A. a socio unico (di seguito "**BRACCHI**", "**Azienda**" o "**Società**") ritiene che l'adozione del Modello, unitamente alla contemporanea emanazione del Codice Etico, costituisca, al di là delle prescrizioni di legge, un ulteriore valido strumento di sensibilizzazione di tutti i dipendenti e di tutti coloro che a vario titolo collaborano con BRACCHI, al fine di far seguire, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali, comunque, da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Ai fini della predisposizione del presente Modello, BRACCHI ha proceduto all'analisi delle proprie aree di rischio tenendo conto, nella stesura dello stesso, delle prescrizioni del Decreto e delle Linee Guida formulate da CONFINDUSTRIA (vedi seguente paragrafo 1.4), nonché delle recenti evoluzioni giurisprudenziali in materia (vedi seguente paragrafo 1.5).

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, BRACCHI, intende affidare a persona esterna all'azienda, l'incarico monocratico di *"Organismo di Vigilanza e di Controllo Interno"* (di seguito "Organismo di

[6] Art. 6, comma 2.

[7] Art. 6, comma 3.

[8] Art. 6, comma 4.

Vigilanza"), con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

1.4. Le Linee Guida elaborate da CONFINDUSTRIA.

Le "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001" DI CONFINDUSTRIA possono essere schematizzate secondo le seguenti **fasi fondamentali**:

- "**identificazione dei rischi**: ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D. Lgs. n. 231/2001";
- "**progettazione** del **sistema di controllo** (c.d. **protocolli** per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente): ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, i rischi identificati".

1.4.1 Gli aspetti essenziali delle Linee Guida di CONFINDUSTRIA.

Le **componenti più rilevanti del sistema di controllo** individuate da CONFINDUSTRIA come atte a prevenire ragionevolmente la commissione dei reati previsti dal Decreto sono:

- Codice Etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali e informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo di gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le **componenti del sistema di controllo** devono essere uniformate ai seguenti **principi**:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (ad esempio, nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
  - autonomia e indipendenza;
  - professionalità;
  - continuità d'azione;
- obblighi di informazione dell'organismo di vigilanza;

BRACCHI ha provveduto ad elaborare il presente Modello Organizzativo e di Gestione utilizzando le Linee Guida di CONFINDUSTRIA in questione come punto di riferimento.

Tuttavia, 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.

1.5. Evoluzione giurisprudenziale

Ai fini della redazione del Modello, BRACCHI ha tenuto in considerazione vari orientamenti giurisprudenziali che si sono formati in materia.

In particolare, le pronunce che fino ad oggi si sono occupate di responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs. n. 231/01 offrono indicazioni circa le caratteristiche che i Giudici ritengono essenziali al fine di valutare l'idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati.

Più in particolare, i Giudici hanno valutato, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

(i) l'autonomia ed indipendenza in concreto dell'Organismo di Vigilanza,

(ii) l'analiticità e completezza nell'individuazione delle aree a rischio,

(iii) la previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire,

(iv) la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli,

(v) l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate.

BRACCHI, pertanto, ha provveduto a redigere il Modello anche alla luce delle decisioni giurisprudenziali più significative, pur nella consapevolezza che le stesse non sono affatto vincolanti.

2 L'ADOZIONE DEL MODELLO

2.1. BRACCHI S.p.A. a socio unico

La BRACCHI S.p.A. a socio unico (di seguito anche "BRACCHI" o "Società"), come da previsione statutaria, ha per oggetto l'attività di trasporto di merci per conto proprio o di terzi sia marittimi che terrestri ed aerei, ed ogni altra attività inerente sia in campo nazionale che internazionale, nonché il magazzinaggio merci.

La Società è gestita da un Consiglio di Amministrazione che ha attribuito poteri chiaramente determinati alla Direzione Generale e ad altri procuratori in conformità alle funzioni svolte all'interno della Società.

La legale rappresentanza della Società spetta al CdA e all'Amministratore Delegato.

Altre legali rappresentanze specifiche sono conferite al Direttore Generale e al Direttore Finanziario (vedi procure in visura camerale). L'assetto organizzativo di BRACCHI è rappresentato dall'organigramma aziendale disponibile presso la sede di BRACCHI.

La Governance dell'azienda è così strutturata:

- Lo Statuto di BRACCHI che, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla le previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione;
- il sistema delle procure attribuite dal Consiglio di Amministrazione;
- l'organigramma aziendale, che descrive sinteticamente le funzioni, i compiti, i rapporti gerarchici, i flussi comunicativi esistenti nell'ambito della Società;
- il sistema delle deleghe in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- il Sistema di gestione per la qualità certificato ai sensi della norma UNI EN ISO 9001;
- le procedure aziendali che regolamentano i principali processi di business ed i processi sensibili;
- la revisione contabile.

2.1.1. Mission

La missione di BRACCHI è perseguire l'eccellenza nella gestione attraverso l'innovazione e la qualità dei propri servizi. L'innovazione è un obiettivo permanente dei collaboratori di BRACCHI ed è frutto di una ricerca costante e approfondita, operata anche mediante la continua formazione professionale finalizzata all'erogazione del miglior servizio alla clientela.
La qualità permea ogni attività di BRACCHI e presupposto della qualità sono il controllo e la verifica, meticolosi, metodici e costanti, in ogni fase della vita aziendale. La qualità di BRACCHI è frutto di una cultura condivisa e diffusa nella Società e si identifica in servizi efficienti, garantiti, in grado di soddisfare le esigenze più attuali e di ottemperare alle leggi sulla sicurezza del lavoro e dell'ambiente.

BRACCHI sensibile all'esigenza di diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e dell'integrità, nonché consapevole dell'importanza di assicurare condizioni di correttezza nella conduzione degli affari e nelle attività aziendali a tutela della posizione e dell'immagine propria e delle aspettative dei soci, adotta il Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto, fissandone i principi di riferimento.

2.1.2. Obiettivi del Modello e suoi punti cardine

Tale iniziativa, sebbene non imposta dalle prescrizioni del Decreto[9], si propone inoltre di sensibilizzare tutti coloro che operano in nome e/o per conto di BRACCHI, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto stesso.

Il Modello è stato predisposto sulla base delle prescrizioni del Decreto e delle Linee Guida elaborate da CONFINDUSTRIA (menzionate nel precedente par. 1.4).

Il Modello si pone come **obiettivo principale** quello di configurare un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo, volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte idonee a integrare i reati contemplati dal Decreto.

Attraverso l'individuazione delle attività esposte al rischio di reato ("**attività sensibili**") e la loro conseguente proceduralizzazione, si vuole:

- da un lato, determinare una piena consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto di BRACCHI di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione e la cui commissione è fortemente censurata dall'Azienda, in quanto sempre contraria ai suoi interessi anche quando, apparentemente, potrebbe trarne un vantaggio economico immediato;
- dall'altro, grazie a un monitoraggio costante dell'attività, consentire di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Punti cardine del Modello, oltre ai principi sopra riportati, sono:

- **la mappatura delle attività a rischio**, ossia quelle attività nel cui ambito è più probabile la commissione dei reati previsti dal Decreto, le "attività sensibili" appunto;
- **l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza** sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- **la verifica e documentazione di ogni operazione rilevante**;
- l'applicazione e **il rispetto del principio di separazione delle funzioni**, in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- **l'attribuzione di poteri coerenti con le responsabilità organizzative**;
- la verifica *ex post* dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello, con conseguente **aggiornamento periodico**;
- **la diffusione e il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione di regole comportamentali, procedure e politiche aziendali**.

[9] Che indicano il Modello come elemento facoltativo e non obbligatorio.

2.1.3. Struttura del Modello: Parte Generale e Parte Speciale

Il Modello è suddiviso nelle seguenti parti:

- **Parte Generale**, che contiene i punti cardine del Modello e tratta del funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e del sistema sanzionatorio, facendo peraltro rinvio al Codice Etico;
- **Parte Speciale**, il cui contenuto è costituito dalle diverse tipologie di reato previste dal Decreto che siano obbiettivamente di interesse aziendale, ovvero la cui classe di rischio sia significativa per la tipologia dei servizi che l'azienda offre ai propri clienti; la parte speciale si concentra dunque sulle fattispecie di reato previsti dal Decreto dichiarandone l'interesse e le misure di abbattimento del rischio assoluto (protocolli).

Nell'eventualità in cui si rendesse necessario procedere all'integrazione della Parte Speciale, relativamente a nuove fattispecie di reato che fossero in futuro incluse nell'ambito di applicazione del Decreto, è demandato al Consiglio di Amministrazione di BRACCHI il potere di integrare il presente Modello in una fase successiva, mediante apposita delibera. All'Amministratore Delegato è riservato il potere di approvare modifiche formali al presente Modello.

2.1.4. Approvazione del Modello

Il presente Modello, costituito dalla Parte Generale, dalla Parte Speciale che ne formano parte integrante, è stato redatto in prima stesura, rispetto all'esistente pregresso Modello, nel maggio 2010 e successivamente aggiornato e approvato dal Consiglio di Amministrazione di BRACCHI.

2.1.5. Modifiche e aggiornamento del Modello

Come sancito dal Decreto, il Modello è "atto di emanazione dell'organo dirigente"10. Di conseguenza, le successive modifiche nonché le eventuali integrazioni sostanziali sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di BRACCHI. All'Amministratore Delegato è riservato il potere di approvare modifiche formali al presente Modello.

2.2. Approccio metodologico al Modello

Ai fini della redazione ed implementazione del Modello organizzativo e di gestione ex D.Lgs. n. 231/2001, l'approccio metodologico adottato ha previsto le seguenti fasi:

- **individuazione delle aree potenzialmente esposte al rischio** di commissione di reati;
- **"*risk assessment*" dei processi** inerenti alle aree di rischio individuate, con descrizione delle relative criticità eventualmente riscontrate;
- **individuazione di soluzioni ed azioni volte al superamento o alla mitigazione delle criticità rilevate**;
- **adeguamento e stesura di procedure organizzative** sulle aree individuate e potenzialmente a rischio, contenenti disposizioni vincolanti ai fini della ragionevole prevenzione delle irregolarità di cui al citato Decreto;

[10] Art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto.

- elaborazione del **Codice Etico**;
- redazione di un **sistema disciplinare per sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate** nel Modello;
- **regolamento dell'Organismo di Vigilanza**;
- **piano di formazione e comunicazione del Modello**.

2.2.1 La metodologia di *risk assessment*

L'efficace esecuzione del progetto e l'esigenza di adottare criteri oggettivi, trasparenti e tracciabili per la costruzione del Modello organizzativo ha richiesto l'utilizzo di adeguate metodologie e di strumenti tra loro integrati.

L'attività condotta è stata improntata al rispetto del Decreto e delle altre norme e regolamenti applicabili alla Società e, per gli aspetti non regolamentati, al rispetto delle linee guida emanate da CONFINDUSTRIA in tema di "modelli organizzativi e di gestione" nonché di quelle che saranno eventualmente elaborate da altre associazioni nel corso della durata del progetto. L'attività preliminare di valutazione è stata indirizzata ai processi ed alle funzioni aziendali che, in base ai risultati dell'analisi di "risk assessment preliminare", sono stati individuati come più esposti ai reati previsti dal Decreto come, ad esempio:

- le funzioni aziendali che abitualmente intrattengono relazioni significative con pubbliche amministrazioni italiane;
- ed i processi e le funzioni aziendali che assumono rilievo nelle aree amministrativa e finanziaria che, anche per esplicito richiamo normativo, costituiscono aree a più alta esposizione a rischio.
- le funzioni aziendali che abitualmente sono preposte alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro.

2.2.2 Fasi operative

L'approccio metodologico adottato è implementato e sviluppato attraverso una serie di fasi operative. L'inizio di tale attività richiede una preventiva acquisizione di dati ed informazioni sul sistema organizzativo della Società e sui processi operativi, utili ai fini della pianificazione di dettaglio delle singole fasi.

L'implementazione della suddetta metodologia si è articolato nelle seguenti fasi:

- **Pianificazione (raccolta dati ed informazioni sulla società);**
- **Diagnosi (identificazione delle aree di rischio);**
- **Progettazione (AS IS e GAP analysis);**
- **Predisposizione (stesura del Modello e dei suoi moduli);**

- **Implementazione (messa in esercizio del Modello),**

di seguito riassunte e successivamente descritte in maggior dettaglio:

Fase 1: Pianificazione

1. Acquisizione della documentazione
2. Pianificazione delle interviste
3. Interviste
4. Valutazione Risk Assessment
5. Piano di lavoro

In questa fase si procede alla raccolta della documentazione ed al reperimento delle informazioni utili alla conoscenza dell'attività e del sistema organizzativo della Società.

Tali informazioni riguardano, tra l'altro, a mero titolo esemplificativo:

- i settori economici in cui la Società opera;
- la tipologia delle relazioni e delle attività (es. commerciale, finanziaria, di controllo regolamentare, di rappresentanza, di contrattazione collettiva, etc.) intrattenute con pubbliche amministrazioni, italiane o estere;
- i casi di eventuali presunte irregolarità avvenute in passato ("*incident analysis*");
- il quadro regolamentare e procedurale interno (es. deleghe di funzioni, processi decisionali, procedure operative, protocolli);
- la documentazione inerente ordini di servizio, comunicazioni interne ed ogni altra evidenza documentale utile alla migliore comprensione delle attività svolte dalla Società e del sistema organizzativo.

La raccolta delle informazioni si svolge mediante analisi documentale, interviste e questionari somministrati ai responsabili delle diverse funzioni/settori aziendali e, comunque, al personale che è stato ritenuto utile allo scopo sulla base delle specifiche competenze.

Si evidenzia che la nozione di Pubblica Amministrazione in base alla quale: sono pubblici ufficiali e incaricati di pubblico servizio tutti coloro che – legati o meno da un rapporto di dipendenza con la P.A. – svolgono un'attività regolata da norme di diritto pubblico e atti autoritativi.

Sulla base di tale nozione, si riportano a titolo di esempio:

1) soggetti che svolgono una pubblica funzione legislativa/amministrativa quali, ad esempio:

- parlamentari e membri del Governo;
- consiglieri regionali e provinciali;
- parlamentari europei e membri del Consiglio d'Europa;

- soggetti che svolgono funzioni accessorie (addetti alla conservazione di atti e documenti parlamentari, alla redazione di resoconti stenografici, di economato, tecnici, ecc.)

2) soggetti che svolgono una pubblica funzione giudiziaria, quali, ad esempio:

- Magistrati (magistratura ordinaria di Tribunali, Corti d'Appello, Suprema Corte di Cassazione, Tribunale Superiore delle Acque, TAR, Consiglio di Stato, Corte Costituzionale, Tribunali militari, giudici popolari delle Corti d'Assise, Giudici di pace, Vice Pretori Onorari ed aggregati, membri di collegi arbitrali rituali e di commissioni parlamentari di inchiesta, magistrati della Corte Europea di Giustizia, nonché delle varie Corti internazionali, ecc.);
- soggetti che svolgono funzioni collegate (ufficiali e agenti di polizia giudiziaria, guardia di finanza e carabinieri, cancellieri, segretari, custodi giudiziari, ufficiali giudiziari, messi di conciliazione, curatori fallimentari, operatori addetti al rilascio di certificati presso le cancellerie dei Tribunali, periti e consulenti del Pubblico Ministero, commissari liquidatori nelle procedure fallimentari, liquidatori del concordato preventivo, commissari straordinari dell'amministrazione straordinaria delle grandi imprese in crisi ecc.);

3) soggetti che svolgono una pubblica funzione amministrativa, quali, ad esempio:

- dipendenti dello Stato, di organismi internazionali ed esteri e degli enti territoriali (ad esempio funzionari e dipendenti dello Stato, dell'Unione europea, di Organismi sopranazionali sanitari, di Stati esteri e degli enti territoriali, ivi comprese le Regioni, le Province, i Comuni; soggetti che svolgano funzioni accessorie rispetto ai fini istituzionali dello Stato, quali componenti dell'ufficio tecnico comunale, membri della commissione edilizia, capo ufficio amministrativo dell'ufficio condoni, messi comunali, addetti alle pratiche riguardanti l'occupazione del suolo pubblico, corrispondenti comunali addetti all'ufficio di collocamento, dipendenti delle aziende di Stato e delle aziende municipalizzate; soggetti addetti all'esazione dei tributi, personale dei ministeri, delle soprintendenze ecc.). In particolare, si evidenziano i rapporti con Docenti universitari; Assistenti universitari che coadiuvano il titolare sia nelle ricerche che nell'attività didattica; Primario ed aiuto-primario ospedaliero; Componenti commissione Gare di appalto Asl e Ao; Nas; Ispettori sanitari; Ufficiali sanitari; Medici; Farmacisti.
- dipendenti di altri enti pubblici, nazionali ed internazionali (ad esempio funzionari e dipendenti della Camera di Commercio, della Banca d'Italia, delle Autorità di vigilanza, degli istituti di previdenza pubblica, dell'ISTAT, dell'ONU, della FAO, ecc.).
- privati esercenti pubbliche funzioni o pubblici servizi (ad esempio notai, soggetti privati operanti in regime di concessione o la cui attività sia comunque regolata da norme di diritto pubblico e atti autoritativi, ecc.).

Al riguardo, si evidenzia che alle P.A. indicate sono state considerate equiparate quelle che svolgono funzioni analoghe a quelle sopra descritte nell'ambito di organismi comunitari, di altri Stati membri dell'Unione europea, di Stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali.

Le informazioni così acquisite costituiscono gli elementi indispensabili e necessari per consentire l'avvio del *risk assessment*.

Fase 2: Diagnosi

1. interviste indagine cognitiva
2. elaborazione dei dati
3. mappatura aree esposte ai rischi
4. AS IS Analysis
5. Action Plan

Tale fase è stata caratterizzata dal completamento dell'analisi di risk assessment avviata nella fase precedente di pianificazione), allo scopo di:

- effettuare una ricognizione delle funzioni/attività aziendali potenzialmente esposte ai rischi-reato ex D.Lgs n. 231/2001.
- analizzare il sistema organizzativo e di controllo nel suo complesso, avendo riguardo, in particolare, ai seguenti elementi che compongono il Modello organizzativo ed alle loro caratteristiche:

In sintesi, l'analisi e la valutazione delle predette componenti è incentrata:

- sulla verifica dell'adeguatezza del sistema organizzativo, seguendo i criteri di:
  - formalizzazione del sistema;
  - chiara definizione delle responsabilità attribuite e delle linee di dipendenza gerarchica;
  - esistenza della contrapposizione di funzioni;
  - corrispondenza tra le attività effettivamente svolte e quanto previsto dalle missioni e responsabilità descritte nell'organigramma della Società;
- sulla verifica della esistenza dei protocolli e delle procedure formalizzate per regolamentare le attività svolte dalle strutture nelle aree potenzialmente a rischio, tenendo conto delle fasi di istruzione e formazione delle decisioni aziendali;
- sulla verifica dell'esistenza di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e/o concretamente svolte. L'accertamento è stato condotto sulla base dell'esame delle procure rilasciate e delle deleghe gestionali interne (sistema autorizzativi alla spesa ed a contrattare);
- sulla verifica, per le singole attività potenzialmente a rischio reato, dell'esistenza di protocolli, procedure e di regole di comportamento, individuando le integrazioni necessarie per una maggiore aderenza ai principi espressi dal D.Lgs. n. 231/01;
- sulla verifica dell'adeguatezza del sistema disciplinare vigente diretto a sanzionare l'eventuale violazione dei principi e delle disposizioni volte a prevenire la commissione dei reati, sia da parte dei dipendenti della società – dirigenti e non – sia da parte di Amministratori e collaboratori esterni;
- sulla verifica dell'esistenza di forme di comunicazione e formazione per il personale, in considerazione della necessità che, iniziative dirette a dare attuazione al D.Lgs. n. 231/2001, debbano essere programmate e finalizzate alla comunicazione del Modello organizzativo.

Al termine di questa fase viene redatto un documento di sintesi contenente:

- la "mappa" dei rischi potenziali *ex* D.Lgs n. 231/2001 riferita alla Società ed alle funzioni aziendali coinvolte;
- le direzioni e le funzioni aziendali che svolgono le attività risultate potenzialmente esposte ai rischi *ex* D.Lgs n. 231/2001;

- i centri di responsabilità per ciascuna delle suddette attività aziendali;
- le attività aziendali risultate teoricamente e potenzialmente più esposte al rischio-reato *ex* D.Lgs. n. 231/2001;
- le fattispecie di reato teoricamente ascrivibili alle attività svolte;

I risultati ottenuti dalla suddetta analisi costituiscono la base per la progettazione del Modello organizzativo, così come di seguito specificato.

Fase 3: Progettazione

1. censimento procedure operative
2. AS IS su controllo esistente
3. GAP su controllo esistente
4. Elaborazione raccomandazioni
5. Progettazione azioni

Tale fase si è articolata nello svolgimento della *As is analysis* sui protocolli, procedure e/o strumenti di controllo esistenti allo scopo di verificare la ragionevole efficacia degli *existing controls* a prevenire le irregolarità. Tale attività è fondata sulla comprensione del livello di proceduralizzazione delle attività aziendali risultate esposte a rischio, nonché del grado di conoscenza, applicazione, comunicazione, aggiornamento e controllo delle eventuali procedure, protocolli esistenti poste a loro presidio.

Più in particolare e coerentemente con quanto emerso dalla "mappatura" aziendale dei rischi, tale fase riguarda:

- La verifica/censimento di protocolli, procedure operative e/o strumenti di controllo già esistenti per ciascuna area potenzialmente a rischio. In particolare:
  - sono stati rilevati gli aspetti di criticità e di carenza nei sistemi di controllo esistenti nell'ottica di prevenire ragionevolmente le ipotesi di reato previste dal Decreto;
  - sono state formulate raccomandazioni, suggerimenti e linee guida sulle integrazioni e miglioramenti da apportare in modo da superare ragionevolmente le criticità rilevate.

Questa attività di verifica, in coerenza con i criteri metodologici sopra individuati, è stata svolta attraverso una preliminare richiesta alle strutture coinvolte di avviare un'autoanalisi sulle possibili e potenziali aree a rischio nell'ambito delle attività svolte da ciascuna di esse ed una verifica delle procedure, protocolli interni esistenti nelle aree individuate. La richiesta è stata condotta attraverso incontri con le strutture coinvolte, nel corso dei quali sono stati forniti gli opportuni chiarimenti sui diversi aspetti della disciplina in oggetto.

La progettazione delle azioni di valorizzazione degli elementi costitutivi del Modello organizzativo, ed in particolare:

- sul codice di condotta, sul sistema disciplinare e sulla formazione etica;
- sulle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza e di controllo;

La progettazione del sistema di *reporting* informativo consente all'Organismo di Vigilanza di ricevere informazioni ed aggiornamenti sullo stato delle attività risultate potenzialmente esposte a rischio.

Fase 4: Predisposizione

1. redazione procedure operative (protocolli)
2. elaborazione Codice Etico
3. definizione compiti, poteri e nomina Organismo di Vigilanza
4. redazione del Modello di Organizzazione e Controllo

Tale fase conduce alla redazione del Modello organizzativo mediante la materiale predisposizione e/o adattamento degli strumenti organizzativi di cui si compone, ritenuti più opportuni a valorizzare l'efficacia dell'azione di prevenzione dei reati, come nella:

- redazione e revisione delle procedure operative per le aree/attività ritenute potenzialmente a rischio in quanto prive di presidi di controllo;
- elaborazione del codice etico e quindi di principi etici per le aree/attività ritenute potenzialmente a rischio in quanto prive di presidi di controllo;
- elaborazione del sistema disciplinare interno graduato secondo la gravità delle violazioni;
- definizione dei poteri, compiti e responsabilità dell'Organismo di vigilanza e suoi rapporti con le strutture aziendali;
- progettazione delle iniziative in tema di comunicazione e di formazione etica e prevenzione dei reati.

Fase 5: Implementazione

1. formale adozione del Modello
2. implementazione del Modello
3. assistenza dell'Organismo di Vigilanza

In tale fase, l'attività condotta ha l'obiettivo di rendere operativo il Modello nel suo complesso mediante:

- la sua formale adozione a mezzo di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione;
- la definitiva attuazione e comunicazione degli elementi di cui si esso si compone: codice etico, procedure operative, organismo di vigilanza, piano di comunicazione e formazione, sistema disciplinare.

Risulta evidente che sarà compito dell'**Organismo di Vigilanza** nella conduzione dei suoi primi interventi e nella gestione dinamica del Modello di controllo, individuare i criteri cui ispirarsi nella:

- conduzione delle verifiche periodiche di controllo del Modello e dei suoi elementi costitutivi;
- aggiornamento della "mappa" delle aree a rischio-reato e le azioni necessarie a conservare nel tempo l'efficacia del Modello nella prevenzione dei reati;
- attività di *reporting* informativo agli organi sociali per la modifica o integrazione degli elementi sostanziali del Modello.

2.3. Il Modello e il Codice Etico a confronto

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 chiaramente la differenza con il Codice Etico, che è strumento di portata generale, finalizzato alla promozione di una "etica aziendale", ma privo di una specifica proceduralizzazione.

Tuttavia, anche in considerazione di quanto contenuto nelle Linee Guida di CONFINDUSTRIA, si tende a realizzare una stretta integrazione tra Modello e Codice Etico, in modo da formare un *corpus* di norme interne con lo scopo di incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

I comportamenti di dipendenti e amministratori ("**Dipendenti**"), di coloro che agiscono, anche nel ruolo di consulenti o comunque con poteri di rappresentanza della società ("**Consulenti**") e delle altre controparti contrattuali di BRACCHI, quali ad esempio eventuali partner in *joint venture*, Associazione Temporanea d'Impresa (ATI), ecc. ("**Partner**") devono conformarsi alle regole di condotta - sia generali che specifiche - previste nel Modello e nel Codice Etico.

2.4. I Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello, nel Codice Etico e nella *Procedura Whistleblowing* si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo in BRACCHI, ai dipendenti, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo all'Azienda, operano su mandato della medesima o sono legati alla società da rapporti aventi caratteri di continuità.

BRACCHI comunica il presente Modello, il Codice Etico e la *Procedura Whistleblowing* attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i Dipendenti.

I soggetti ai quali il Modello, il Codice Etico e la *Procedura Whistleblowing* si rivolgono sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con l'Azienda.

BRACCHI condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello, del Codice Etico e della *Procedura Whistleblowing*, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse dell'Azienda ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

3 L' ORGANISMO DI VIGILANZA

Nel caso in cui si verifichino fatti integranti i reati previsti, il Decreto[11] pone come condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa che sia stato affidato a un organismo dell'Ente (dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

3.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza interno "OdV"

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, l'organismo cui affidare tale compito è stato individuato nelle figura di un soggetto esterno all'azienda, in forma monocratica, a mezzo di delibera del Consiglio di Amministrazione.

Tale scelta è stata determinata dal fatto che il suddetto soggetto è stato riconosciuto come il più adeguato ad assumere il ruolo di membro monocratico dell'Organismo di Vigilanza, dati i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità in azione richiesti per tale funzione.

3.2. Funzioni e poteri

All'Organismo di Vigilanza è affidato il **compito di vigilare** sull':

- **effettività** del Modello: ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno dell'Azienda corrispondano al Modello predisposto;
- **efficacia** del Modello: ossia verificare che il Modello predisposto sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei reati previsti dal Decreto e dai successivi provvedimenti che ne modifichino il campo di applicazione;
- **opportunità di aggiornamento** del Modello al fine di adeguarlo ai mutamenti ambientali e alle modifiche della struttura aziendale.

Su di un **piano più operativo** è affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di:

- **verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato** (o "attività sensibili"), al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A tal fine, all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate da parte del management e da parte degli addetti alle attività di controllo nell'ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni che possono esporre l'Azienda a rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere esclusivamente in forma scritta;
- **effettuare periodicamente**, anche utilizzando professionisti esterni, **verifiche volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello**, in particolare assicurare che le procedure, i protocolli e i controlli previsti siano posti in essere e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale (cd. "controllo di linea"), da cui l'importanza di un processo formativo del personale;
- **verificare l'adeguatezza ed efficacia del Modello** nella prevenzione dei reati di cui al Decreto;
- **effettuare periodicamente verifiche** mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili i cui risultati vengano riassunti in un apposito rapporto il cui contenuto sarà esposto nel corso delle comunicazioni agli organi societari;

[11] Art. 6, lett. b).

- **coordinarsi con le altre funzioni aziendali** (anche attraverso apposite riunioni) per uno scambio di informazioni per tenere aggiornate le aree a rischio reato/sensibili per:
  - tenere sotto controllo la loro evoluzione al fine di realizzare il costante monitoraggio;
  - verificare i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione di clausole standard, formazione del personale, cambiamenti normativi e organizzativi, ecc.);
  - garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace siano intraprese tempestivamente;
- **raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del Modello**, nonché aggiornare la lista delle informazioni che allo stesso devono essere trasmesse. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante e deve essere costantemente informato dal management:
  - sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre l'Azienda al rischio conseguente alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;
  - sui rapporti con Consulenti e Partner;
- **collaborare con le Funzioni deputate a che vengano promosse iniziative per la formazione e comunicazione sul Modello**;
- **interpretare la normativa rilevante** e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative;
- **riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione e/o all'Amministratore Delegato** in merito all'attuazione delle politiche aziendali per l'attuazione del Modello.

A tal fine, come anticipato, l'Organismo di Vigilanza deve avere libero accesso alle persone e a tutta la documentazione aziendale e la possibilità di acquisire dati e informazioni rilevanti dai soggetti responsabili. Infine, all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate tutte le informazioni come di seguito specificato (par. 4).

3.3. Cause di (in)eleggibilità, revoca, decadenza e sospensione dell'Organismo di Vigilanza

Ineleggibilità e decadenza

Fermo restando l'accertamento da parte del CdA come di seguito indicato, **non possono assumere** il ruolo di membri dell'Organismo di Vigilanza e se nominati **decadono** dall'ufficio coloro che:

a) abbiano relazioni di parentela entro il II grado o coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) con componenti del CdA e del Collegio Sindacale, nonché con soggetti apicali della Società;

b) si trovino in conflitti di interesse, anche potenziali, con BRACCHI e/o le sue controllate tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;

c) siano titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni di entità tale da comportare il controllo o un'influenza notevole sulla Società, anche ai sensi dell'articolo 2359 c.c.;

d) svolgano funzioni di amministrazione con deleghe o incarichi esecutivi presso la Società;

e) si trovino nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;

f) siano sottoposti a misure di prevenzione personali disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;

g) siano stati condannati con sentenza irrevocabile, fatti salvi gli effetti della riabilitazione:

- per la commissione di uno dei reati richiamati dal Decreto Legislativo;
- alla reclusione per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile o per uno dei delitti previsti dalla legge fallimentare;
- alla reclusione per un tempo pari o superiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;

h) abbiano riportato in Stati esteri condanne penali o altri provvedimenti sanzionatori per fattispecie corrispondenti a quelle di cui sopra.

Ai fini dell'applicazione delle previsioni del presente paragrafo, per sentenza di condanna si intende anche quella pronunciata ai sensi dell'articolo 444 c.p.p., fatti comunque salvi gli effetti della declaratoria giudiziale di estinzione del reato ai sensi dell'articolo 445, comma secondo, c.p.p.

Sarà cura dell'**OdV** comunicare tempestivamente al CdA l'insorgere di cause di decadenza.

Ove si verifichi una delle sopra citate cause di decadenza, il CdA, esperiti gli opportuni accertamenti, sentito l'interessato e gli altri componenti dell'OdV, previo parere del Collegio Sindacale, deve adottare a maggioranza assoluta i provvedimenti che ritiene opportuni sino alla dichiarazione di avvenuta decadenza del componente.

Nell'ipotesi in cui l'OdV sia composto anche di membri appartenenti al Collegio Sindacale, l'audizione preventiva del Collegio Sindacale dovrà essere effettuata soltanto nei confronti dei membri del Collegio non appartenenti all'OdV.

La delibera di decadenza dovrà essere comunicata all'Assemblea dei Soci alla prima occasione utile.

Sospensione

Costituiscono cause di **sospensione** dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza:

a) la condanna con sentenza non definitiva per i reati indicati alla lettera g) tra le cause di ineleggibilità e decadenza;
b) l'essere assoggettato in via provvisoria ad una delle misure previste dall'articolo 10, comma 3, della L. 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della L. 19 marzo 1990, n. 55, e successive modificazioni e integrazioni.

Ove si verifichi una delle sopra citate cause di sospensione, il CdA, esperiti gli opportuni accertamenti, sentito l'interessato e gli altri membri dell'OdV, previo parere del Collegio Sindacale, deve adottare a maggioranza assoluta i provvedimenti che ritiene opportuni sino alla dichiarazione di sospensione del componente.
Nell'ipotesi in cui l'OdV sia composto anche di membri appartenenti al Collegio Sindacale, l'audizione preventiva del Collegio Sindacale dovrà essere effettuata soltanto nei confronti dei membri del Collegio non appartenenti all'OdV.
La delibera di sospensione dovrà essere comunicata all'Assemblea dei Soci alla prima occasione utile.

Revoca

Costituiscono cause di **revoca** dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- rilevanti inadempimenti rispetto al mandato conferito, in ordine ai compiti indicati nel Modello Organizzativo;
- violazione degli obblighi di cui al Regolamento dell'OdV, ove adottato;
- l'assenza a tre o più riunioni, anche non consecutive, senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi consecutivi;
- il verificarsi di circostanze tali da menomare gravemente e fondatamente l'indipendenza o l'autonomia di giudizio del componente;
- una sentenza di condanna irrevocabile della Società ai sensi del **Decreto Legislativo** o una sentenza che applica la pena su richiesta delle parti, passata in giudicato, ove risulti dagli atti una "omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna irrevocabile, salvi gli effetti della riabilitazione, o una sentenza definitiva che applica la pena su richiesta delle parti, salvo il caso dell'estinzione del reato, emessa nei confronti di uno dei membri dell'OdV per aver commesso uno dei reati previsti dal **Decreto Legislativo**;
- la violazione degli obblighi di riservatezza.

Ove si verifichi una delle sopra citate cause di revoca, il CdA, esperiti gli opportuni accertamenti, sentito l'interessato e gli altri membri dell'OdV, previo parere del Collegio Sindacale, deve adottare a maggioranza assoluta i provvedimenti che ritiene opportuni sino alla dichiarazione di revoca del componente.

Nell'ipotesi in cui l'OdV sia composto anche di membri appartenenti al Collegio Sindacale, l'audizione preventiva del Collegio Sindacale dovrà essere effettuata soltanto nei confronti dei membri del Collegio non appartenenti all'OdV.

La delibera di revoca dovrà essere comunicata all'Assemblea dei Soci alla prima occasione utile.

3.4. Reporting dell'Organismo di Vigilanza agli Organi Societari

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti del Consiglio di Amministrazione e/o dell'Amministratore Delegato di comunicare:

- all'inizio di ciascun esercizio: il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnategli;

- periodicamente: lo stato di avanzamento del programma definito ed eventuali cambiamenti apportati al piano, motivandoli;
- immediatamente: eventuali problematiche significative scaturite dalle attività;
- relazionare, almeno annualmente, in merito all'attuazione del Modello da parte di BRACCHI.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere invitato e potrà richiedere di essere invitato a relazionare periodicamente al Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione o all'Amministratore Delegato in merito alle proprie attività.

L'Organismo di Vigilanza deve, inoltre, valutando le singole circostanze:

1) comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi, qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'Organismo di Vigilanza ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per le attività suscettibili di miglioramento, nonché le specifiche delle modifiche operative necessarie per realizzare l'implementazione;
2) segnalare eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Codice Etico e con le procedure e/o protocolli aziendali, al fine di:
   i) acquisire tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
   ii) fornire indicazioni per la rimozione delle carenze.

Le attività indicate al punto 2) dovranno essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione o all'Amministratore Delegato nel più breve tempo possibile, richiedendo anche il supporto delle altre strutture aziendali, che possono collaborare nell'attività di accertamento e nell'individuazione delle azioni volte a impedire il ripetersi di tali circostanze.

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione qualora la violazione riguardi i vertici dell'Azienda o l'Amministratore Delegato

Le copie dei relativi verbali saranno custodite dall'Organismo di Vigilanza e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

3.5 Reporting: Flussi Informativi all'OdV

Ai fini dell'efficace vigilanza sull'attuazione del Modello Organizzativo i destinatari, in ragione del proprio ruolo e delle proprie responsabilità, sono tenuti alla trasmissione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza così come indicati nel Modello Organizzativo e riepilogati nell'Allegato 1 "*Flussi di reporting delle Funzioni aziendali verso l'Organismo di Vigilanza*" (di seguito i "Flussi Informativi").

I **Flussi Informativi** possono essere inoltrati con le seguenti modalità:

- all'indirizzo di posta elettronica: **odv@bracchi.it**
- all' indirizzo di posta cartacea: Studio Legale Lecis Cannella Grassi

  alla c.a. dell' ODV BRACCHI

  Via Bianca Maria 23 - 20122 MILANO

In ogni caso all'OdV sono conferiti tutti i poteri ai sensi del Modello per richiedere in ogni momento qualsiasi informazione, dato, documento, notizia ai destinatari. I destinatari dovranno fornire senza indugio quanto richiesto all'OdV.

Resta altresì fermo il principio che ogni informazione o notizia che ai sensi del Modello possa considerarsi rilevante dovrà essere trasmessa senza indugio all'OdV.

Tutti i Flussi Informativi inviati all'OdV sono trattati e conservati dall'OdV medesimo in un apposito archivio informatico e/o cartaceo tenuto in conformità alle disposizioni di cui al Regolamento Europeo 2016/679 in tema di protezione dei dati personali (GDPR).

La modifica o aggiornamento dell'Allegato 1 "*Flussi di reporting delle Funzioni aziendali verso l'Organismo di Vigilanza*" non implica necessariamente la revisione del Modello in CdA.

3.6 Segnalazioni di violazioni – Whistleblowing (Legge n. 179/2017)

I destinatari del Modello che decidono di effettuare una segnalazione devono attenersi alle modalità esposte nella "*Procedura Whistleblowing*"..
In particolare, le segnalazioni interne possono essere effettuate attraverso:

- la piattaforma EQS – Integrity Line accessibile dall'indirizzo https://Bracchi.integrityline.com;
- la posta cartacea all'indirizzo via veneziana 443, sede di Fara Gera d'Adda (BG) recante la dicitura "*Riservata alla Funzione Legal di Bracchi S.p.A. a socio unico – Ufficio WB*".

Il divieto di ritorsione è previsto dall'art. 17 del D.Lgs. 24/2023, che si intende qui interamente richiamato.[12] Gli atti assunti in violazione di tale divieto sono nulli.

[12] L'Art. 17 co. 1 "*Gli enti o le persone di cui all'articolo 3 non possono subire alcuna ritorsione*" si riferisce a:
a) i segnalanti (sì come definiti nella *Procedura Whistleblowing)*;
b) i facilitatori (sì come definiti nella *Procedura Whistleblowing)*;;
c) le persone del medesimo contesto lavorativo (sì come definito nella *Procedura Whistleblowing*) del segnalante che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
d) i colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e attuale;
e) gli enti di proprietà del segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

3.7. Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza elabora, istituisce e persegue un proprio regolamento comportamentale.

4 FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

4.1. Dipendenti

4.1.1 Formazione dei dipendenti

BRACCHI riconosce e ritiene che, ai fini dell'efficacia del presente Modello, sia necessario garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute sia nei confronti dei Dipendenti di sede che dei c.d. "esterni". Tale obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali che rientrano nelle due categorie anzidette, sia che si tratti di risorse già presenti in Azienda sia che si tratti di risorse da inserire.

A tal fine, BRACCHI si impegna ad effettuare (destinando a tal fine risorse tanto finanziarie quanto umane) programmi di formazione ed informazione attuati con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle "attività sensibili".

La formazione del personale è, pertanto, considerata da BRACCHI *condicio sine qua non* per una efficace attuazione del Modello, da effettuarsi periodicamente e con modalità che garantiscano l'obbligatorietà ai corsi, i controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi.

La formazione è gestita dall'ufficio Risorse Umane con il supporto dell'Organismo di Vigilanza in stretta cooperazione con l'Amministratore Delegato e sarà articolata sui livelli qui di seguito indicati:

- **personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'Ente:** seminario iniziale esteso di volta in volta a tutti i neo assunti; seminario di aggiornamento annuale; occasionali e-mail di aggiornamento; informativa con la lettera di assunzione per i neo assunti;
- **altro personale:** nota informativa interna, informativa con la lettera di assunzione per i neo assunti; accesso a intranet; e-mail di aggiornamento o, in ogni caso, mediante modalità che saranno ritenute idonee in base al livello e ruolo ricoperto dal singolo Dipendente, nonché in relazione al differente coinvolgimento dello stesso nelle "attività sensibili".

4.2. Collaboratori Esterni e Partner

4.2.1 Informativa a Collaboratori Esterni e Partner

Potranno essere altresì forniti a soggetti esterni a BRACCHI (ad esempio, Consulenti e Partner) apposite informative sulle politiche e le procedure adottate sulla base del presente Modello organizzativo, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

5 IL SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. Principi generali

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b) del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

Tale sistema disciplinare si rivolge ai lavoratori dipendenti e ai dirigenti, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare.

La violazione delle regole di comportamento del Codice Etico, delle misure previste dal Modello e della *Procedura Whistleblowing*, da parte di lavoratori dipendenti dell'Azienda e/o dei dirigenti della stessa, costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c..

Le infrazioni dei principi sanciti nel Codice Etico, delle misure previste dal Modello e della *Procedura Whistleblowing*, le relative sanzioni irrogabili e il procedimento disciplinare sono descritti nella sezione specifica del Codice Etico di BRACCHI.

Le sanzioni potranno essere applicate nel caso di violazioni consistenti:

a) nel mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello (ivi compresi i principi di comportamento contenuti nelle Parti Speciali e nelle modalità operative contenute nei Protocolli) e/o nel Codice Etico e/o nella *Procedura Whistleblowing*;
b) in comportamenti integranti, direttamente o indirettamente, fattispecie di reato di cui al Decreto;
c) nella mancata partecipazione, senza giustificato motivo, alla formazione erogata in materia di Decreto, Modello e Codice Etico;
d) nella mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
e) nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione di supporto, ovvero nello svolgimento di attività volte ad impedire ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
f) nell'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe;
g) nella violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV.

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non tassativo.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta, i protocolli e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato quale conseguenza del comportamento commesso.

5.2. Misure nei confronti dei Dipendenti

L'art. 2104 c.c., individuando il dovere di "obbedienza" a carico del lavoratore, dispone che il prestatore di lavoro deve osservare nello svolgimento del proprio lavoro le disposizioni di natura sia legale che contrattuale impartite dal datore di lavoro. In caso di inosservanza di dette disposizioni il datore di lavoro può irrogare sanzioni disciplinari, graduate secondo la gravità dell'infrazione, nel rispetto delle previsioni contenute nei CCNL applicabile.

Il sistema disciplinare deve in ogni caso rispettare i limiti concessi al potere sanzionatorio imposti dalla Legge n. 300 del 1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalla contrattazione collettiva di settore, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili che per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere. In particolare, il sistema disciplinare deve risultare conforme ai seguenti **principi**:

a) il sistema deve essere debitamente pubblicizzato mediante esposizione e distribuzione ai dipendenti (anche via documentale aziendale elettronico e/o via e-mail) ed eventualmente essere oggetto di specifici corsi di aggiornamento e informazione;

b) le sanzioni non possono comportare mutamenti definitivi del rapporto di lavoro, e devono essere conformi al principio di proporzionalità rispetto all'infrazione, la cui specificazione è affidata, ai sensi dell'art. 2106 c.c., alla contrattazione collettiva di settore;

c) la multa non può essere di importo superiore a 4 ore della retribuzione base;

d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo da 1 a 10 giorni;

e) il provvedimento non conservativo del licenziamento;

f) deve essere assicurato il diritto di difesa al lavoratore al quale sia stato contestato l'addebito.

5.3. Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione della normativa vigente e/o del Modello e/o del Codice Etico e/o della *Procedura Whistleblowing* da parte degli Amministratori di BRACCHI, l'Organismo di Vigilanza informa il Collego Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, il quale provvede ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

5.4. Misure nei confronti di soggetti esterni: collaboratori, consulenti e altri soggetti terzi

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o altri terzi collegati a BRACCHI da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico e/o consistente nelle ulteriori ipotesi di illeciti comportamentali individuati nella *Procedura Whistleblowing*, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o anche in loro assenza, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

5.5 Sistema Disciplinare

La efficace attuazione del Modello, del Codice Etico e della *Procedura Whistleblowing* non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nella architettura del D.Lgs. 231/01. La Società sanziona con modalità differenziate le violazioni del Modello, delle procedure attuative dello stesso, del Codice Etico e della *Procedura Whistleblowing*. Tali violazioni compromettono infatti il legame di fiducia intercorrente fra le Parti e legittimano l'applicazione da parte dell'Azienda di sanzioni disciplinari. Presupposto sostanziale del potere disciplinare dell'Azienda è la attribuzione della violazione al lavoratore (sia egli subordinato o in posizione apicale o collaboratore), e ciò a prescindere dalla circostanza che detto comportamento integri una violazione di rilevanza da cui scaturisca un procedimento penale. Requisito fondamentale delle sanzioni è la proporzionalità della sanzione rispetto alla violazione rilevata; proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a due criteri:

- la gravità della violazione
- la tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale

LAVORATORI SUBORDINATI: la tipologia di sanzioni irrogabili è quella prevista dalla contrattazione collettiva, tenuto conto della particolare delicatezza del sistema e della gravità anche della più lieve delle violazioni del Modello, del Codice Etico e della *Procedura Whistleblowing*.

COLLABORATORI ESTERNI: la Società prevede nei rapporti contrattuali con i terzi, una clausola risolutiva espressa nel caso di violazione del Modello e/o del Codice Etico e/o della *Procedura Whistleblowing*, assicurando una adeguata informazione sul loro contenuto, ferma restando l'eventuale richiesta di risarcimento danni per l'ipotesi in cui dal comportamento del terzo discendano danni concreti per l'Azienda.

AMMINISTRATORI: la violazione del Modello e/o del Codice Etico e/o della *Procedura Whistleblowing* da parte di un Amministratore è portata all'immediata conoscenza dell'Organismo di Vigilanza che provvederà ad informarne il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione e/o l'Amministratore Delegato per l'adozione dei provvedimenti ritenuti opportuni, nel rispetto della normativa vigente. Le violazioni più gravi costituiscono giusta causa di revoca di un Amministratore.