

**MODELLO  
DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E  
CONTROLLO**

*Aggiornato a gennaio 2019*

## Indice

Legenda.....	pag. 9
--------------	--------

### I PARTE GENERALE

<i>Premessa</i> .....	pag. 11
<i>Soggetti interessati</i> .....	pag. 12
<i>Natura della responsabilità</i> .....	pag. 12
<i>Tipologia di reati dal cui verificarsi dipende la responsabilità amministrativa della società</i> .....	pag. 13
<i>Necessità che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio della società perché sorga la responsabilità amministrativa di quest'ultima</i> .....	pag. 15
<i>Ambito soggettivo della responsabilità amministrativa della società</i> .....	pag. 19
<i>Aspetti processuali. Sanzioni amministrative comminabili alla società</i> .....	pag. 22
<i>Il Modello e la sua efficacia esimente</i> .....	pag. 23
<i>Valutazione di congruità del Modello ad opera del giudice penale</i> .....	pag. 24
<i>Perché adottare il Modello</i> .....	pag. 25
<i>Contenuto del Modello di organizzazione, gestione e controllo</i> .....	pag. 26
<i>I principi ispiratori: il principio di legalità</i> .....	pag. 26
<i>La procedimentalizzazione imposta dal Modello e la definizione di "rischio accettabile"</i> .....	pag. 27
<i>Mappatura delle aree aziendali a rischio di commissione dei reati considerati dal D.Lgs. n. 231 del 2001</i> .....	pag. 30
<i>L'Organismo di vigilanza</i> .....	pag. 33
<i>Collaudi ed aggiornamenti</i> .....	pag. 38

## Indice

### II PARTE SPECIALE

#### Titolo I

##### Disposizioni generali

1. *Adozione del Modello di Organizzazione, gestione e controllo*..... pag. 39

#### Capo I

##### Principio di legalità

2. *Il principio di legalità*..... pag. 39  
3. *Estensione oggettiva del principio di legalità*..... pag. 40  
4. *Estensione soggettiva del principio di legalità*..... pag. 40  
5. *Estensione territoriale del principio di legalità*..... pag. 42

#### Titolo II

##### Modelli di organizzazione, gestione e controllo

#### Capo I

##### Adozione del Modello

6. *Funzione preventiva del Modello*..... pag. 43  
7. *Modalità di adozione del Modello*..... pag. 43  
8. *Modello e principio di legalità*..... pag. 44  
9. *Contenuto del Modello*..... pag. 44  
10. *Pubblicità ed accettazione del Modello*..... pag. 60  
11. *Aggiornamento periodico del Modello*..... pag. 60

#### Capo II

##### L'Organismo di vigilanza

12. *Formazione soggettiva dell'Organismo di vigilanza*..... pag. 61  
13. *Durata e revoca dell'incarico*..... pag. 63  
14. *Compiti e funzioni dell'Organismo di vigilanza*..... pag. 64  
15. *Poteri dell'Organismo di vigilanza*..... pag. 67  
16. *Obblighi di informazione*..... pag. 68  
17. *Segnalazioni di illeciti o di violazioni del Modello - c.d. Whistleblowing*..... pag. 71

#### Capo III

##### Sistema disciplinare

18. *Funzione preventiva del sistema disciplinare*..... pag. 73  
19. *Applicazione delle sanzioni*..... pag. 76

## Indice

### III APPENDICE

Premessa.....	<i>pag. 76</i>
Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato.....	<i>pag. 78</i>
Malversazione a danno dello Stato .....	<i>pag. 79</i>
Frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico.....	<i>pag. 80</i>
Truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico .....	<i>pag. 81</i>
Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche .....	<i>pag. 82</i>
Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico.....	<i>pag. 83</i>
Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici.....	<i>pag. 84</i>
Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico.....	<i>pag. 85</i>
Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche.....	<i>pag. 86</i>
Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche.....	<i>pag. 88</i>
Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici.....	<i>pag. 89</i>
Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità.....	<i>pag. 90</i>
Danneggiamento di sistemi informatici o telematici.....	<i>pag. 91</i>
Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità.....	<i>pag. 92</i>
Documenti informatici.....	<i>pag. 93</i>
Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica.....	<i>pag. 94</i>
Concussione .....	<i>pag. 96</i>

Corruzione per l'esercizio della funzione.....	<i>pag. 97</i>
Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio .....	<i>pag. 98</i>
Circostanze aggravanti .....	<i>pag. 99</i>
Corruzione in atti giudiziari .....	<i>pag. 100</i>
Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio .....	<i>pag. 101</i>
Pene per il corruttore .....	<i>pag. 102</i>
Istigazione alla corruzione .....	<i>pag. 103</i>
Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri.....	<i>pag. 105</i>
Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate.....	<i>pag. 107</i>
Alterazione di monete.....	<i>pag. 109</i>
Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate.....	<i>pag. 110</i>
Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede.....	<i>pag. 111</i>
Falsificazione dei valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati.....	<i>pag. 113</i>
Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo.....	<i>pag. 114</i>
Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata.....	<i>pag. 115</i>
Uso di valori di bollo contraffatti o alterati.....	<i>pag. 116</i>
False comunicazioni sociali.....	<i>pag. 117</i>
Fatti di lieve entità.....	<i>pag. 119</i>
Non punibilità per particolare tenuità.....	<i>pag. 121</i>
False comunicazioni sociali delle società quotate.....	<i>pag. 123</i>
Falso in prospetto.....	<i>pag. 125</i>

Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale.....	<i>pag. 126</i>
Omessa comunicazione del conflitto d'interessi.....	<i>pag. 128</i>
Impedito controllo.....	<i>pag. 129</i>
Indebita restituzione di conferimenti.....	<i>pag. 130</i>
Illegale ripartizione degli utili e delle riserve.....	<i>pag. 131</i>
Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante.....	<i>pag. 132</i>
Operazioni in pregiudizio dei creditori.....	<i>pag. 133</i>
Formazione fittizia del capitale.....	<i>pag. 134</i>
Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori.....	<i>pag. 135</i>
Illecita influenza sull'assemblea.....	<i>pag. 136</i>
Aggiotaggio.....	<i>pag. 137</i>
Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza.....	<i>pag. 138</i>
Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale e di eversione dell'ordine democratico.....	<i>pag. 139</i>
Delitti posti in essere in violazione dell'art. 2 della convenzione di New York.....	<i>pag. 141</i>
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.....	<i>pag. 142</i>
Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù.....	<i>pag. 144</i>
Prostituzione minorile.....	<i>pag. 145</i>
Pornografia minorile.....	<i>pag. 146</i>
Detenzione di materiale pornografico e pornografia virtuale.....	<i>pag. 147</i>
Adescamento di minorenni.....	<i>pag. 149</i>
Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile.....	<i>pag. 150</i>
Tratta di persone.....	<i>pag. 151</i>
Acquisto e alienazione di schiavi .....	<i>pag. 152</i>

Abuso di informazioni privilegiate.....	<i>pag. 153</i>
Manipolazione del mercato.....	<i>pag. 156</i>
Omicidio colposo commesso con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.....	<i>pag. 160</i>
Lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.....	<i>pag. 165</i>
Reati transnazionali.....	<i>pag. 169</i>
Ricettazione.....	<i>pag. 172</i>
Riciclaggio.....	<i>pag. 174</i>
Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.....	<i>pag. 177</i>
Autoriciclaggio.....	<i>pag. 179</i>
Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni.....	<i>pag. 182</i>
Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi.....	<i>pag. 183</i>
Delitti di criminalità organizzata (associazione per delinquere; associazioni di tipo mafioso anche straniere; scambio elettorale politico-mafioso; sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione; associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope).....	<i>pag. 184</i>
Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine, nonché di più armi comuni da sparo, escluse quelle previste dall'art. 2, comma 3, della L. 18 aprile 1975, n. 110.....	<i>pag. 193</i>
Delitti contro l'industria e il commercio (turbata libertà dell'industria o del commercio; illecita concorrenza con minaccia o violenza; frodi contro le industrie nazionali; frode nell'esercizio del commercio; vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine; vendita di prodotti industriali con segni mendaci; fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale; contraffazione di indicazioni geografiche o denominazione di origine dei prodotti agroalimentari).....	<i>pag. 194</i>
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore.....	<i>pag. 203</i>
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.....	<i>pag. 213</i>
Reati ambientali.....	<i>pag. 214</i>
Corruzione tra privati.....	<i>pag. 313</i>

Istigazione alla corruzione tra privati.....	<i>pag. 315</i>
Induzione indebita a dare o promettere utilità.....	<i>pag. 317</i>
Impiego di cittadini di paesi terzi in cui soggiorno è irregolare.....	<i>pag. 320</i>
Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro.....	<i>pag. 324</i>
Razzismo e xenofobia.....	<i>pag. 327</i>

### III APPENDICE

#### IV ALLEGATI

1. Prospetto di Breton S.p.a. che evidenzia la dimensione economica, soggettiva e oggettiva della Società, le attività svolte, le modalità di pagamento, ecc.;
2. layout di Breton S.p.a. con planimetria dello stabilimento;
3. organigramma di Breton S.p.a. con l'indicazione delle varie aree di competenza e dei singoli settori di specializzazione presenti in ciascuna area di competenza;
4. organigramma per la gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
5. documento di valutazione dei rischi;
6. manuale di gestione integrato Ambiente, Salute e Sicurezza sul lavoro;
7. manuale sulla qualità;
8. manuale sulla privacy.

## LEGENDA

### *Principio di legalità:*

per “principio di legalità” si intende il principio che impone a Breton S.p.a. di svolgere la propria attività nel pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti, sì che ogni manifestazione di essa sia lecita e conforme alle norme giuridiche.

### *Soggetti che interagiscono con la Società:*

per “soggetti che interagiscono con la Società” si intendono gli amministratori, i sindaci, i soci, i legali rappresentanti, i dirigenti, i dipendenti, gli agenti, i collaboratori esterni, ivi compresi i rivenditori e i segnalatori, ed ogni altro diverso soggetto se ed in quanto interagisce con Breton S.p.a..

### *Norme giuridiche:*

per “norme giuridiche” si intendono tutte le norme giuridiche, siano esse legislative o regolamentari, che interessano l’attività di Breton S.p.a..

### *Reati:*

per “reati” si intendono quelli per i quali, attualmente, il D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede la responsabilità amministrativa della società e cioè: malversazione a danno dello Stato, indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, delitti informatici e trattamento illecito di dati, delitti di criminalità organizzata, illegale fabbricazione o detenzione di armi, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione, falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, delitti contro l’industria e il commercio, contraffazione di marchi, reati societari previsti dal codice civile (false comunicazioni sociali, fatti di lieve entità, non punibilità per particolare tenuità, false comunicazioni sociali delle società quotate, falso in prospetto<sup>1</sup>, falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione, impedito controllo, formazione fittizia del capitale, indebita restituzione dei conferimenti, illegale ripartizione degli utili e delle riserve, illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante, operazioni in pregiudizio dei creditori, omessa comunicazione del conflitto di interessi, indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori, corruzione tra privati, istigazione alla corruzione tra privati, illecita influenza sull’assemblea, aggrigotaggio, ostacolo all’esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, omessa comunicazione del conflitto d’interessi), delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, delitti contro la personalità individuale, abusi di mercato, omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro, ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio, delitti in materia di violazione del diritto

---

<sup>1</sup> Il reato di «Falso in prospetto» era originariamente previsto dall’art. 2623 c.c., abrogato dall’art. 34 della Legge n. 262 del 2005 («Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari»), che lo ha riprodotto, con alcune modificazioni, nell’art. 173-bis del TUF. La migrazione di questa fattispecie delittuosa dalla disciplina codicistica a quella del TUF ha comportato diversi problemi di coordinamento tra la norma abrogata e la nuova formulazione, anche in relazione alle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 231 del 2001, dato che l’art. 25-ter, comma 1, lett. d) mantiene in vigore un rinvio ad una norma oramai abrogata e una distinzione tra contravvenzione e delitto oggi inesistente. A causa del mancato coordinamento tra la legge abrogativa e il Decreto, è controversa l’applicabilità della responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs. n. 231 del 2001 con riferimento a tale fattispecie delittuosa.

d'autore, induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, reati ambientali, impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (tra cui il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro), razzismo e xenofobia; delitti tentati; reati transnazionali.

*Segnalazioni:*

per "segnalazione" si intende qualsiasi notizia avente ad oggetto presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice Etico o nel Modello di organizzazione adottati dalla Società.

*Documentazione:*

per "documentazione" si intende quella aziendale di qualunque tipo essa sia (ad esempio, contabile, fiscale, commerciale, legale, ecc.), formale o informale, da conservare per il tempo imposto o ritenuto necessario e/o opportuno da leggi, regolamenti, usi e costumi.

*Organo deliberativo:*

per "organo deliberativo" della Società si intende l'organo di Breton S.p.a. titolare di poteri decisionali ovvero il Consiglio di Amministrazione.

# I

## PARTE GENERALE

### *Premessa.*

Il presente Modello, che nei contenuti si uniforma alle linee guida di Confindustria e di Unindustria Venezia, è stratificato su più livelli:

1. nella presente parte generale sono indicati i tratti essenziali del D.Lgs. n. 231 del 2001, le caratteristiche rilevanti di Breton S.p.a. e l'attività istruttoria svolta per la predisposizione del Modello;
2. nella successiva parte speciale sono contenuti gli aspetti propriamente operativi del Modello, con un apparato di note a piè di pagina, che costituisce un'utile integrazione esplicativa;
3. nell'appendice, viene instaurata in maniera sistematica la correlazione tra l'area aziendale ed il singolo processo operativo, da un lato, e il reato del quale è necessario prevenire la commissione, dall'altro.
4. Al presente Modello sono poi allegati alcuni documenti che, aiutando a comprendere com'è strutturata Breton S.p.a., consentono di seguire meglio l'individuazione delle aree a rischio e la scelta dei protocolli con funzione preventiva che Breton S.p.a. si impegna ad attuare adottando il presente Modello, nonché i manuali contenenti le procedure già attuate da Breton S.p.a..

### *Soggetti interessati.*

Il D.Lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001 ha introdotto una nuova responsabilità a carico delle società, degli enti forniti di personalità giuridica e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

Quanto all'imprenditore individuale ed all'applicabilità anche a questi del D.Lgs. n. 231 del 2001, che non lo menziona espressamente, la giurisprudenza della Corte di Cassazione non appare univoca<sup>2</sup>.

Quanto ai gruppi di società, non disciplinati dal D.Lgs. n. 231 del 2001, la giurisprudenza della Cassazione ha escluso un'estensione della responsabilità ex D.Lgs. n. 231 del 2001 sulla sola base dell'appartenenza al gruppo<sup>3</sup>.

Breton S.p.a. rientra pienamente fra i soggetti destinatari delle prescrizioni contenute nel D.Lgs. n. 231 del 2001.

### *Natura della responsabilità.*

La responsabilità è di tipo amministrativo, ma discende e dipende dal verificarsi di uno dei reati indicati dal Decreto.

Tale responsabilità, poiché conseguente alla commissione di un

---

<sup>2</sup> I giudici di legittimità hanno affermato sia l'applicabilità alle imprese individuali del D.Lgs. n. 231 del 2001, in ragione del fatto che nella nozione di ente fornito di personalità giuridica dovrebbero ritenersi incluse anche le imprese individuali (Cass. pen., 20 aprile 2011, n. 15657), sia l'inapplicabilità alle imprese individuali del D.Lgs. n. 231 del 2001, in ragione del fatto che esso sarebbe destinato ai soli enti collettivi (Cass. pen., 22 aprile 2004, n. 18941 e Cass. pen., 23 luglio 2012, n. 30085).

<sup>3</sup> Per Cass. pen., 20 giugno 2011, n. 24583, la capogruppo o altra società del gruppo può essere chiamata a rispondere per il reato commesso nell'ambito di una controllata o di altra società del gruppo, purché nella sua commissione concorra una persona fisica che agisca per conto della capogruppo o di altra società del gruppo, perseguendo anche l'interesse o il vantaggio di quest'ultima. Analogamente, Cass. pen., 29 gennaio 2013, n. 4324, ha disposto che la controllante può «rispondere per il reato commesso nell'ambito dell'attività di una società controllata laddove il soggetto agente abbia perseguito anche un interesse riconducibile alla prima».

reato e legata alle garanzie del processo penale, diverge dal paradigma di illecito amministrativo delineato dalla L. n. 689 del 1981 ed appare come un *tertium genus* nel quale si rinvengono i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo.

### *Tipologia di reati dal cui verificarsi dipende la responsabilità amministrativa della società.*

I reati dal cui verificarsi dipende il sorgere della responsabilità amministrativa della società sono vari e segnatamente: malversazione a danno dello Stato, indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, delitti informatici e trattamento illecito di dati, delitti di criminalità organizzata, illegale fabbricazione o detenzione di armi, concussione, corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità, falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, delitti contro l'industria e il commercio, contraffazione di marchi, reati societari previsti dal codice civile (false comunicazioni sociali, fatti di lieve entità e non punibilità per fatti di particolare tenuità, false comunicazioni sociali delle società quotate, falso in prospetto, falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione, impedito controllo, formazione fittizia del capitale, indebita restituzione dei conferimenti, illegale ripartizione degli utili e delle riserve, illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante,

operazioni in pregiudizio dei creditori, omessa comunicazione del conflitto di interessi, indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori, corruzione tra privati, istigazione alla corruzione tra privati, illecita influenza sull'assemblea, aggio, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza), delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, delitti contro la personalità individuale, abusi di mercato, omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio, delitti in materia di violazione del diritto d'autore, induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, reati ambientali, impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (tra cui il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro), reati transnazionali, razzismo e xenofobia.

Nell'elenco dei reati presupposto non risultano ricompresi i reati tributari, per quanto essi possano essere funzionali alla commissione di reati presupposto della responsabilità della società<sup>4</sup>.

L'elenco dei reati che fanno sorgere la responsabilità amministrativa della società è verosimilmente destinato ad aumentare ulteriormente per tener conto di altri comportamenti penalmente rilevanti che la società può impegnarsi a prevenire.

---

<sup>4</sup> Come, ad esempio, quelli contro la Pubblica Amministrazione, nell'ambito dei quali la pratica più diffusa per procurare la provvista necessaria a corrompere è l'utilizzazione di fatture relative ad operazioni in tutto o in parte inesistenti.

Non a caso, nella relazione di accompagnamento al D.Lgs. n. 231 del 2001, il legislatore delegato ha evidenziato la prevedibile estensione della disciplina in questione anche ad altre categorie di reati e dall'entrata in vigore del Decreto molti sono stati gli interventi legislativi volti ad aumentare il novero dei reati che fanno sorgere la responsabilità amministrativa delle società.

Per tale ragione, il presente Modello è dotato di un "assetto variabile" che consente il suo ampliamento ed il suo adeguamento alle nuove tipologie di reato che dovessero essere introdotte nel novero di quelle rilevanti ai fini della responsabilità introdotta dal D.Lgs. n. 231 del 2001.

*Necessità che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio della società perché sorga la responsabilità amministrativa di quest'ultima.*

Quando legali rappresentanti, amministratori, dirigenti o anche semplici dipendenti (o, in taluni casi, collaboratori) commettono uno dei reati previsti dal Decreto, allora per il reato commesso è responsabile anche la società.

Se il reato è stato commesso da un soggetto in posizione apicale all'interno della società, quest'ultima è presunta dalla legge colpevole e su di essa grava l'onere di dimostrare l'avvenuta adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, la nomina dell'Organismo di vigilanza, l'efficace esercizio da parte di questo delle funzioni di controllo

sue proprie, l'elusione fraudolenta del Modello di organizzazione, gestione e controllo da parte dell'autore materiale del reato (c.d. *culpa in eligendo*, direttamente riferibile alla società e conseguente alle scelte organizzative e gestionali di essa).

Se il reato è commesso da un soggetto che è sottoposto all'altrui direzione, la responsabilità della società sussiste solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte degli organi dirigenti (c.d. *culpa in vigilando* ascrivibile a coloro che, preposti al controllo, non hanno vigilato affatto o non hanno ben vigilato), che dovrà essere provata dalla pubblica accusa e che è esclusa dalla preventiva adozione di un idoneo Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Come si vede, in entrambi i casi occorre che la realizzazione di uno dei reati presupposto sia espressione di un *deficit* di organizzazione e sia quindi "rimproverabile" alla società, concetto nel quale - come indicato dalla Corte Suprema di Cassazione, Sezione VI penale, n. 36083 del 2009 - <<è implicata una forma nuova, normativa, di colpevolezza per omissione organizzativa e gestionale>>.

La differenza sta nella efficacia esimente dell'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo che si presume idoneo a consentire l'impedimento del reato solo con riferimento ai sottoposti: in quest'ultimo caso, infatti, l'assenza di colpe "a monte" nella struttura del Modello di organizzazione, gestione e controllo o nella sua attuazione esclude la responsabilità della società; con riferimento, invece, agli apicali, il corretto

funzionamento di un idoneo Modello di organizzazione, gestione e controllo è requisito necessario, ma non sufficiente ad escludere la responsabilità amministrativa della società, perché l'apicale deve aver eluso fraudolentemente il predetto modello.

La condotta illecita nella quale si sostanzia il reato presupposto della responsabilità amministrativa della società dev'essere, però, realizzata nell'interesse o a vantaggio di questa.

Questo significa che essa deve essere oggetto:

- di una verifica *ex ante*, allo scopo di accertare se la persona fisica abbia agito nell'interesse della società (pur non avendo determinato, in termini di risultato concreto, alcun vantaggio a favore di essa);
- di una verifica *ex post*, allo scopo di accertare se la persona fisica (che abbia o meno agito nell'interesse della società) abbia procurato un vantaggio alla stessa.

In particolare, quanto all'interesse, la Corte Suprema di Cassazione, Sezione penale, n. 3615 del 2006 ha chiarito che il reato presupposto può essere funzionale al soddisfacimento di una pluralità di soggetti, sicché l'interesse necessario a far sorgere la responsabilità amministrativa della società può anche essere "misto": l'interesse dell'autore materiale del reato può coincidere con l'interesse della società, ma la responsabilità di quest'ultima sussiste anche quando l'autore materiale del reato, perseguendo il proprio autonomo interesse, pone in essere una condotta che appare *ex ante* in grado di realizzare anche l'interesse della società.

Quanto al vantaggio, la predetta sentenza ha chiarito che esso non

deve necessariamente possedere il carattere della permanenza, essendo sufficiente quello della istantaneità (<<ciò che avviene dopo>> annota la Corte Suprema <<resta perciò condotta "post factum">> inidonea ad <<elidere il dato storico del profitto già conseguito dall'ente>>): la responsabilità amministrativa della società sorge, dunque, se il provento della condotta posta in essere dall'autore materiale del reato è rimasto nella disponibilità, anche solo temporanea, della società o se è stato reimpiegato per finalità societarie.

La società risponde, dunque, solo degli illeciti amministrativi dipendenti da reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio (rilevante anche se "indiretto"), i quali possono anche non avere un connotato strettamente economico o patrimoniale.

Tanto che il D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede espressamente che, in caso di rottura dello schema di immedesimazione organica - quando, cioè, la persona fisica abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi -, in capo alla società non sorge alcuna responsabilità. E ciò anche se, per ipotesi, essa avesse casualmente tratto un vantaggio dalla condotta illecita.

Occorre, però, fare attenzione alla responsabilità che può sorgere in capo alla società anche in caso di concorso dell'apicale o del sottoposto nel reato presupposto commesso da un terzo, in particolare quando trattasi di un reato proprio, ovvero di un reato che può essere commesso solo da colui che riveste una determinata qualifica o *status* o possiede un requisito necessario per la commissione del reato (di cui siano consapevoli l'apicale o il sottoposto concorrenti).

In caso di consapevole svolgimento di un condotta illecita da parte

sia dell'autore principale, sia dell'eventuale concorrente, la responsabilità della società può sorgere anche senza che sia stato conseguito un vantaggio a suo favore, perché è sufficiente che esista l'intenzionalità (e quindi l'interesse) al suo astratto conseguimento.

Il rischio, invece, che la responsabilità amministrativa della società sorga quando l'apicale o il sottoposto colposamente concorrano nel reato (anche solo contravvenzionale) del terzo va coordinato con la necessità che la società abbia tratto un vantaggio dalla condotta illecita e, nel contempo, impone alla società di adottare tutte le procedure operative necessarie ad accertare che i terzi con i quali la società collabora o ai quali affida determinate operazioni siano affidabili e possiedano tutti i requisiti (ad esempio, autorizzazioni, licenze, ecc.) necessari allo svolgimento dell'incarico.

### ***Ambito soggettivo della responsabilità amministrativa della società.***

In origine il D.Lgs. n. 231 del 2001 prevedeva come reati presupposto solo alcuni *delitti dolosi*, nei quali l'evento dannoso o pericoloso dal quale il legislatore fa dipendere l'esistenza del delitto è previsto e voluto come conseguenza della propria azione od omissione.

In caso di reati dolosi commessi da soggetti in posizione apicale, questi ultimi, perché sorga la responsabilità amministrativa della società, non solo devono volere l'evento del reato, ma devono poter compiere la condotta criminosa aggirando fraudolentemente le prescrizioni della

società.

Con la L. n. 123 del 2007 sono stati aggiunti i *delitti colposi* di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, nei quali l'evento, anche se previsto, non è voluto e si verifica a causa di negligenze o imprudenza o imperizia ovvero per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline. La L. n. 68 del 2015 ha altresì introdotto nel nostro ordinamento i *delitti colposi contro l'ambiente*, ipotesi nelle quali i reati di inquinamento e/o disastro ambientale sono commessi per colpa.

In caso di reati colposi commessi da soggetti in posizione apicale, questi ultimi, perché sorga la responsabilità amministrativa della società, non è necessario che eludano fraudolentemente i Modelli di organizzazione, gestione e controllo (essendo ciò sostanzialmente incompatibile con l'elemento soggettivo dei reati colposi), ma che violino il sistema di controlli preventivi improntato dalla società, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell'apposito Organismo.

Come premesso, con il D.Lgs. n. 121 del 2011, a seguito dell'entrata in vigore della L. n. 68 del 2015, della L. n. 69 del 2015, del D.Lgs. n. 7 e n. 8 del 2016, del D.Lgs. n. 125/2016, della L. n. 199/2016, della L. 236/2016, del D.Lgs. n. 38/2017 sono stati aggiunti alcuni delitti dolosi, rivisitati svariati reati presupposto (delitti informatici e trattamento illecito di dati; delitti di criminalità organizzata; falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori

di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento; reati societari; delitti contro la libertà individuale; reati transnazionali; corruzione tra privati) e introdotte numerose *contravvenzioni* ambientali, che prevedono l'applicazione di sanzioni tanto nel caso in cui il fatto sia stato commesso volontariamente quanto solo per colpa. I più recenti interventi, operati con il D.Lgs. n. 38/2017 e con la L. n. 167/2017, hanno invece rispettivamente introdotto i reati presupposto di istigazione alla corruzione tra privati e di razzismo e xenofobia.

In ragione della peculiarità dell'elemento soggettivo che caratterizza i reati colposi e che fa sorgere la responsabilità amministrativa della società indipendentemente dalla coscienza e volontà della commissione del reato da parte del suo autore, le considerazioni svolte con riguardo ai requisiti dell'interesse" e del "vantaggio" richiedono alcune precisazioni.

Il perseguimento *ex ante* di un interesse della società potrebbe, infatti, apparire non compatibile con l'agire colposo, proprio per l'assenza di coscienza e volontarietà che lo contraddistinguono, cioè per l'assenza di una finalizzazione soggettiva della condotta illecita dell'autore materiale del reato presupposto.

Tuttavia, la condotta illecita del reo potrebbe essere determinata da scelte che rientrano oggettivamente nella sfera di interesse della società, a prescindere dall'elemento finalistico della stessa non richiesto dalla natura dei reati colposi.

In tal caso, la responsabilità della società è sicuramente integrata.

Sembra peraltro meglio conciliarsi con la condotta illecita colposa il

vantaggio conseguito dalla società per effetto di essa.

La responsabilità amministrativa della società, infatti, sorge quando la condotta dell'autore materiale del reato presupposto ha comportato dei benefici a favore della società senza apparenti interessi esclusivi di altri.

### *Aspetti processuali. Sanzioni amministrative comminabili alla società.*

La responsabilità della società si aggiunge alla responsabilità personale del soggetto che abbia commesso il fatto.

Ciò significa che, a prescindere dalle vicende processuali riguardanti quest'ultimo (invero, sebbene il meccanismo punitivo sia stato congegnato in modo tale da rendere le vicende processuali delle persone fisiche e quelle della società tra loro strettamente correlate, in talune limitate ipotesi, l'inscindibilità tra le due può venir meno: ciò accade, ad esempio, quando la persona fisica e la società adottino diverse strategie processuali), la società subisce un processo davanti al giudice penale per l'accertamento dell'illecito amministrativo, e che all'esito di tale processo anche la società può vedersi infliggere dal giudice penale delle specifiche sanzioni, che vanno da quella pecuniaria a quella interdittiva, che può arrivare fino all'interdizione dall'esercizio dell'attività.

Le sanzioni pecuniarie vanno da un minimo di 25.800,00 euro ad un massimo di 1.549.000,00, salvo riduzioni in particolari circostanze, e prevedono anche la confisca del profitto del reato.

Le sanzioni interdittive sono previste solo per specifici reati,

possono essere comminate qualora ricorrano determinate condizioni, hanno una durata compresa fra i tre mesi e i due anni, ma possono essere definitive, ad esempio in caso di reiterazione del reato.

### *Il Modello e la sua efficacia esimente.*

Ora, lo stesso Decreto prevede alcune misure preventive che, se efficacemente adottate dalla società, escludono che quest'ultima debba rispondere di un qualsiasi reato (ferma restando l'eventuale responsabilità penale della persona fisica che abbia commesso il fatto).

Le misure preventive previste dal Decreto sono costituite dai c.d. Modelli di organizzazione, gestione e controllo: si tratta di documenti con i quali la società si detta determinate regole da rispettare in tutte le attività svolte, al fine di prevenire e rendere tendenzialmente impossibile la commissione dei reati indicati nel Decreto.

Se tali Modelli risultano adottati e realmente ed efficacemente attuati, la società potrà ottenere - nei suoi confronti, e cioè a prescindere dalla responsabilità della persona fisica che abbia commesso il fatto - l'archiviazione del procedimento ovvero una sentenza di non luogo a procedere o ancora una sentenza di esclusione della propria responsabilità amministrativa.

Se, invece, la società adotta il "Modello" dopo che è stato commesso un reato nel suo interesse o a suo vantaggio, l'art. 17 del D.Lgs. n. 231 del

2001 riconosce a tale “Modello” adottato successivamente<sup>5</sup> la capacità di escludere solo l’applicazione delle sanzioni interdittive<sup>6</sup>, purché concorrano altre due condizioni e, segnatamente:

- a. il risarcimento integrale del danno insieme con l’eliminazione delle conseguenze dannose o pericolose del reato<sup>7</sup>;
- b. la messa a disposizione del profitto conseguito ai fini della confisca.

### *Valutazione di congruità del Modello ad opera del giudice penale.*

Il Modello, dunque, deve superare positivamente il giudizio di idoneità del sistema interno di prevenzione dei reati che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale a carico della persona fisica che ha commesso il fatto<sup>8</sup>: i reati non devono poter essere commessi senza eludere fraudolentemente il Modello.

E’ per questo che la predisposizione del Modello deve porsi come obiettivo il superamento di tale giudizio di idoneità.

L’art. 30 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (c.d. “Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 101 del 30 aprile 2008 ed in vigore dal 15 maggio 2008) fornisce precise indicazioni circa i

---

<sup>5</sup> L’ente deve avere «*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*».

<sup>6</sup> Resta ferma, infatti, l’applicazione delle sanzioni pecuniarie.

<sup>7</sup> O, quanto meno, purché l’ente si sia «comunque efficacemente adoperato in tal senso» [(lett. a) dell’art. 17 del D.Lgs. n. 231 del 2001].

<sup>8</sup> Cass. pen., 30 gennaio 2014, n. 4677, ha giudicato il “Modello di organizzazione, gestione e controllo” della Impregilo S.p.a. non atto ad impedire il reato di aggio, perché l’iter interno di predisposizione dei comunicati stampa contenenti l’esposizione non veritiera di fatti concernenti la Società che presidente del Consiglio di amministrazione e Amministratore delegato avevano deciso di diffondere sul mercato non prevedeva la supervisione di alcun organo di controllo cui fosse almeno concesso esprimere la propria contrarietà al contenuto della comunicazione, in modo da mettere in allarme i destinatari.

requisiti che, con specifico riferimento alla sicurezza sui luoghi di lavoro, deve possedere il Modello per essere idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa della società.

### ***Perché adottare il Modello.***

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo è strumento che consente, a determinate condizioni, non solo di escludere in capo alla società la responsabilità di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001 (sì che l'adozione del Modello, di per sé facoltativa, diviene di fatto obbligatoria se si vuole beneficiare dell'esimente), ma anche di tutelare la società da eventuali azioni di responsabilità<sup>9</sup>. E' ragionevole ipotizzare, in generale, che – alla luce delle previsioni normative contenute nel D.Lgs. n. 231 del 2001 - sia destinata ad aumentare nel tempo l'esposizione della società ad eventuali azioni di responsabilità che i soci potrebbero esperire contro gli amministratori che non abbiano adottato il Modello ed abbiano così esposto la società alle sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231 del 2001: l'applicazione delle sanzioni previste da quest'ultimo decreto, infatti, incide direttamente sugli interessi economici dei soci<sup>10</sup>.

In sintesi, oltre all'effetto esimente, l'adozione del Modello costituisce un'occasione di crescita e sviluppo per le società che possono

---

<sup>9</sup> Tant'è che l'adozione del "Modello" è richiesta, ad esempio, ai fini del riconoscimento del "rating di legalità" di cui alla L. n. 62 del 2012 o ai fini dell'ottenimento della qualifica STAR – Segmento Titoli con alti Requisiti, secondo il Regolamento dei Mercati di Borsa Italiana S.p.a. modificato nel 2007 dalla CONSOB.

<sup>10</sup> Trib. civ. Milano, 13 febbraio 2008, n. 1774, ha condannato l'amministratore, citato in giudizio dall'ente, al pagamento di una sanzione per non aver adottato un adeguato "Modello organizzativo".

migliorare la loro immagine pubblica - accrescendo la propria competitività sui mercati - e, nel contempo, ridurre i costi di transazione derivanti da eventuali azioni legali e da processi di contrattazione.

### *Contenuto del Modello di organizzazione, gestione e controllo.*

Nel Modello viene affermato il principio di legalità che impegna Breton S.p.a. a comportarsi sempre rispettando le leggi. Quindi, vengono enunciate le procedure da seguire nelle varie attività e in ogni fase della stessa. Infine, viene individuato uno specifico ruolo di vigilanza sulle predette procedure da affidare ad un organismo della società, nonché le sanzioni da comminare per il caso di mancato rispetto delle stesse.

### *I principi ispiratori: il principio di legalità.*

Il legislatore civile, fiscale e contabile, nonché le recenti normative in materia contrattuale, lavoristica, ambientale, hanno introdotto un ampio e dettagliato insieme di doveri ed adempimenti, tale da orientare in ogni aspetto l'operato della società.

Già il pieno rispetto della legge costituisce, dunque, un vincolo intenso e stringente all'operato di Breton S.p.a..

Questa è la ragione per la quale sono stati inseriti gli articoli 2 e seguenti del presente Modello. Valorizzare il principio di legalità e conferirgli un significato forte (cioè non programmatico e "di principio")

significa, in realtà, tratteggiare un quadro omnicomprensivo dei doveri gravanti su Breton S.p.a..

***La procedimentalizzazione imposta dal Modello e la definizione di “rischio accettabile”.***

L’art. 6, comma 2, lett. b) del D.Lgs. n. 231 del 2001 impone, in particolare, che il Modello preveda <<specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire>> ed individui <<modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati>>.

Una posizione di rilievo rivestono, dunque, i processi dell’area finanziaria che il D.Lgs. n. 231 del 2001 evidenzia con una trattazione separata. Con riferimento ad essi, le misure di prevenzione possono, ad esempio, utilizzare strumenti consolidati nella pratica amministrativa, come l’abbinamento delle firme, le riconciliazioni frequenti, la supervisione, la separazione di compiti con contrapposizione delle funzioni, riponendo un’attenzione particolare ai flussi finanziari che non dovessero rientrare nei processi tipici aziendali, soprattutto se si tratta di ambiti non adeguatamente procedimentalizzati e con caratteri di estemporaneità e discrezionalità.

Tali previsioni presuppongono una struttura organizzativa verticale e processi decisionali gerarchizzati.

Ciò significa che la società deve adottare specifici protocolli diretti a

programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni, individuando dei responsabili per settore di attività o per singolo affare e differenziando e separando le funzioni di ciascun dipendente. E, con specifico riferimento alla gestione delle risorse finanziarie, significa che la società deve definirne le modalità, separando e rendendo indipendente il ruolo di chi autorizza l'impiego della risorsa finanziaria, di chi lo attiva e di chi lo controlla.

Ciò nell'ottica di assicurare la distinzione delle funzioni, un sistema di deleghe e poteri, meccanismi autorizzativi, trasparenza e tracciabilità delle operazioni, flussi informativi continui.

Naturalmente, le relative attività di analisi e organizzazione dei protocolli dovranno essere elaborati avendo riguardo alle peculiarità della società.

Infatti, un Modello che preveda un eccessivo appesantimento procedimentale può cagionare alla società più danni che benefici; infatti: o la società lo applica alla lettera, con l'effetto di paralizzare la propria attività, oppure lo adotta formalmente, ma continua a svolgere la propria attività secondo le precedenti abitudini. E' facile intuire come, in quest'ultimo caso, il giudice penale rilevi immediatamente la mancata adozione del Modello e la conseguente responsabilità della società.

E', quindi, necessario definire una soglia effettiva che consenta di porre un limite alla quantità e alla qualità delle misure di prevenzione da introdurre nella società per evitare la commissione dei reati considerati dal D.Lgs. n. 231 del 2001.

Tale soglia è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non

poter essere aggirato se non intenzionalmente e fraudolentemente.

Il criterio seguito nella predisposizione del presente Modello è, dunque, quello della massima garanzia con il minimo sacrificio operativo, in modo che il Modello adottato sia semplice e chiaro, ma allo stesso tempo operativo ed efficace.

A questo fine e in questa medesima ottica, nella individuazione delle misure di prevenzione da adottare, il presente Modello ha tenuto conto dei protocolli già adottati ed attuati da Breton S.p.a..

Breton S.p.a., infatti, è una società altamente procedimentalizzata, avendo già introdotto un'articolata serie di protocolli che scandiscono i vari momenti decisionali ed operativi delle singole aree di attività.

In particolare, Breton S.p.a. ha adottato i seguenti documenti programmatici:

- Codice Etico;
- Documento di valutazione dei rischi di cui al Testo Unico in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, D.Lgs. n. 81 del 2008;
- Manuale di gestione integrato Ambiente, Salute e Sicurezza sul lavoro;
- Manuale sulla qualità;
- Manuale sulla privacy.

Breton S.p.A. prevede altresì uno strumento di segnalazione delle condotte illecite e delle violazioni del Modello (c.d. *Whistleblowing*), atto a tutelare la riservatezza del segnalante e a preservarlo da atti discriminatori

o di ritorsione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

*Mappatura delle aree aziendali a rischio di commissione dei reati considerati dal D.Lgs. n. 231 del 2001.*

Poiché il Modello deve essere predisposto tenendo conto delle caratteristiche proprie della Società alla quale va applicato, qui di seguito si riassumono le principali connotazioni di Breton S.p.a., rinviando agli allegati al presente Modello per le indicazioni più dettagliate.

Breton S.p.a. è una società che opera nel settore metalmeccanico.

Il settore caratteristico di Breton Spa è dedicato alla progettazione, costruzione e commercializzazione di macchinari ed attrezzature per la lavorazione sia della pietra naturale e composita, sia di materiali ceramici.

Inoltre, Breton S.p.a. progetta, costruisce e commercializza, per il settore della stampistica, macchine a controllo numerico ad alta precisione in ambiente climatizzato.

Infine, Breton S.p.a. svolge anche attività di assistenza e vendita ricambi impiegando montatori specializzati.

Breton S.p.a. ha la sua sede legale e operativa in Castello di Codego (TV) e uno stabilimento per la produzione di lastre giganti di ceramica a Vedelago (TV).

Il suo capitale sociale è ripartito tra i due soci, che sono la società SIGEP S.p.a. e i Coeredi del Cavaliere del lavoro Marcello Toncelli.

Ai fini della predisposizione del presente Modello, Breton S.p.a. ha eseguito, anzitutto, una mappatura delle aree di rischio, cioè delle aree operative della Società soggette a rischio di commissione dei reati.

A tale scopo:

1. È stata raccolta la documentazione che descrive la struttura, l'articolazione organizzativa e l'operatività di Breton S.p.a: in particolare, la documentazione che ne evidenzia il contesto operativo esterno, ossia il settore economico e l'area geografica in cui opera la Società e quella che ne evidenzia il contesto operativo interno, ossia la struttura organizzativa, l'articolazione territoriale e le dimensioni della Società.
2. Sono stati eseguiti incontri con i vari responsabili di settore con il supporto di un coordinatore per analizzare le singole realtà operative di Breton S.p.a. e valutare le modalità attraverso le quali potrebbero essere commessi i reati considerati dal D.Lgs. n. 231 del 2001.
3. Sono stati effettuati sopralluoghi presso Breton S.p.a. per contestualizzare l'analisi dei rischi.
4. È stato predisposto un prospetto che evidenzia la dimensione economica della Società (fatturato, immobilizzazioni, crediti verso clienti, capitale sociale, ecc.); la dimensione soggettiva della Società (numero di soci, numero di dipendenti e di collaboratori esterni, articolazione delle cariche sociali); la dimensione oggettiva della Società (numero di sedi, misura in metri quadri di impianti coperti, estensione del magazzino, riserve, ecc.); l'attività della Società (prodotti e aree di produzione, dimensioni del mercato, tipologie di rapporti con le Pubbliche

Amministrazioni, ecc.). Ed ancora: modalità dei pagamenti; forme di stipulazione dei contratti, ecc..

Alcune tipologie di reato considerate dal D.Lgs. n. 231 del 2001, se confrontate con le aree di operatività di Breton S.p.a., si dubita fortemente che possano essere commesse nel contesto dell'attività imprenditoriale della Società.

Ciononostante, il presente Modello ne contempla le aree aziendali astrattamente a rischio e le misure di prevenzione adottabili.

Dunque, una volta eseguita la mappatura delle aree di rischio nei termini sopra descritti, è stata valutata l'adeguatezza del sistema di misure preventive già esistente all'interno di Breton S.p.a. e, ove necessario, si è provveduto alla sua integrazione in modo da completare quei comportamenti cui Breton S.p.a. è già tenuta per legge, cioè quei comportamenti che la Società deve tenere se intende rispettare le norme vigenti in materia civilistica, fiscale, ecc.. e quelli che Breton S.p.a. ha deciso di adottare nel rispetto della normativa vigente.

Nella parte speciale che segue, pertanto, vengono fissati i tratti essenziali di un sistema di controllo preventivo che prevede principi di comportamento, ruoli dei soggetti operanti nelle aree di rischio, protocolli per la programmazione della formazione e dell'attuazione delle decisioni, procedure di controllo (compresa la scelta di un apposito Organismo di vigilanza interno alla Società, che deve vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello), formazione ed informazione del personale, progressivi aggiornamenti del Modello e sanzioni applicabili in caso di

mancato rispetto delle misure previste dal Modello, al fine di assicurarne l'effettività.

### *L'Organismo di vigilanza.*

Una funzione particolarmente importante viene assegnata all'Organismo di vigilanza in quanto l'art. 6 del D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede la non punibilità della società nel caso in cui abbia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello ad un proprio Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Un problema cruciale del Modello è, allora, quello di individuare i criteri di nomina di tale Organismo di controllo - soprattutto nei casi diversi dalle società di piccole dimensioni, nelle quali l'Organismo di vigilanza può coincidere con l'organo dirigente - e i relativi poteri e doveri.

I requisiti richiesti dal legislatore sembrano, infatti, fra loro incompatibili: da un lato si chiede che l'organo di controllo sia interno all'ente ma, dall'altro, si prevede che esso debba comunque essere indipendente. Spostando il punto di equilibrio fra questi due requisiti più verso l'indipendenza dell'organo di controllo, si ottiene una maggior efficienza del controllo, a costo, però, di sacrificare la velocità e l'economicità del sistema produttivo aziendale. Viceversa, avvicinando l'organo di controllo all'organo deliberativo della società, il processo aziendale assume maggior velocità e snellezza, ma diventa necessario individuare dei correttivi alla possibile influenza dell'organo deliberativo

sull'organo di controllo.

La L. 12 novembre 2011 n. 183, c.d. Legge di stabilità per il 2012, con il suo art. 14, comma 12, ha inserito, nell'art. 6 del D.Lgs. n. 231 del 2001, il comma 4 *bis*, il quale prevede che le funzioni dell'Organismo di vigilanza possano essere svolte, nelle società di capitali, dal Collegio sindacale ovvero, nelle società che adottano altri sistemi di *corporate governance*, dal Consiglio di sorveglianza e dal Comitato per il controllo di gestione.

Questa novità, però, deve essere coordinata con le modifiche apportate, dalla medesima Legge di stabilità 2012 prima e dalla L. n. 35/2012 dopo, all'art. 2477 Cod. civ., il quale prevede, a determinate condizioni, che nelle società a responsabilità limitata il Collegio sindacale sia sostituito dal sindaco unico.

Stando alla dizione letterale del nuovo comma 4 - *bis* dell'art. 6 del D.Lgs. n. 231 del 2001, sembrerebbe che solo le società per azioni possono affidare le funzioni dell'Organismo di vigilanza al proprio Collegio sindacale.

In ogni caso, poi, è necessario che l'Organismo sia dotato di precisi requisiti.

*a. requisiti soggettivi.* La concreta configurazione di tali requisiti verrà esemplificata nella successiva parte speciale; qui è necessario fornire alcune definizioni generali: fra i requisiti soggettivi rientrano l'autonomia e l'indipendenza, la professionalità, l'onorabilità, la continuità d'azione e l'assenza di cause di incompatibilità.

*Autonomia ed indipendenza.* Tale duplice requisito impone una

posizione gerarchica dell'Organismo di controllo che sia la più elevata possibile; questa è la ragione che induce a legare l'Organismo di controllo direttamente all'organo deliberativo (Consiglio d'Amministrazione o Amministratore Unico), senza alcun passaggio gerarchico intermedio. Tuttavia, l'Organismo di vigilanza dovrà essere indipendente dall'organo deliberativo. Tale indipendenza può essere raggiunta sia grazie alla non investitura di compiti operativi, sia grazie all'attribuzione di un'autonomia finanziaria. La non investitura di compiti operativi impedisce che questo organismo sia parte di decisioni ed attività operative, in grado di comprometterne l'obiettività di giudizio. L'attribuzione di una limitata autonomia finanziaria consente, invece, che l'Organismo di vigilanza possa finanziare la propria attività di verifica e di aggiornamento, senza condizionarla e limitarla alla decisione (o alla influenza) di terzi. Per le stesse ragioni, l'Organismo di vigilanza sarà dotato di strumenti che utilizzerà in ottemperanza alla normativa sulla *privacy*.

*Professionalità.* L'Organismo di vigilanza deve possedere un bagaglio di esperienze e di tecniche che sia in grado di fargli esercitare correttamente l'attività ispettiva. In particolare, tale Organismo dovrà possedere le tecniche di valutazione e di analisi dei rischi legati all'esercizio della società.

*Onorabilità.* L'Organismo di vigilanza deve possedere, all'interno dell'azienda e nel mondo economico in cui essa è collocata, onore e dignità. Tale generica "buona reputazione" dell'Organismo si riferisce sia all'assenza di condanne penali o di procedimenti disciplinari a carico dei suoi componenti, sia alla lealtà, serietà e collaborazione che devono

informare i rapporti con i dipendenti e i collaboratori della società.

*Continuità di azione.* L'attività di prevenzione e di controllo delle aree di rischio in cui opera la società deve essere continua e costante. Per ottenere tale continuità, l'Organismo di vigilanza è tenuto a predisporre un sistema di verifica, che verrà esemplificato nella parte speciale, che consenta la raccolta continua e sicura di informazioni e dati circa l'attività della società.

*Assenza di cause di incompatibilità.* Tale requisito può essere inteso come assenza di tutte quelle circostanze che alterano l'imparzialità di giudizio e che si possono rivelare dannose per la società. La causa di incompatibilità più evidente è rappresentata, in questo senso, dal conflitto d'interessi: situazioni di conflitto d'interessi, infatti, non solo rischiano di far perdere all'Organismo di vigilanza la propria necessaria imparzialità, ma possono anche avvantaggiare quest'ultimo, grazie alla funzione svolta, danneggiando la società.

*b. requisiti oggettivi.* L'attività dell'Organismo di vigilanza si esplica in una duplice direzione. Si prevedono, da un lato, autonomi poteri di iniziativa per la raccolta di informazioni e dati, e, dall'altro, un'autonoma e riservata organizzazione per la raccolta e la conservazione delle informazioni, anche anonime o riservate, cui gli altri organi della società sono obbligati ad adempiere. Bisogna ricordare, infatti, che gli altri organi della società sono tenuti, pur a tutela della propria riservatezza, ad informare l'Organismo di vigilanza circa un'ampia categorie di notizie, che possono costituire fonte di rischio o di violazione del Modello e che

verranno esemplificate nella parte speciale. La successiva attività di controllo e di verifica è, invece, lasciata alla discrezionalità e responsabilità dell'Organismo di vigilanza, il quale non sarà, dunque, gravato da un obbligo di intervento per tutte le segnalazioni ricevute.

*c. responsabilità.* Anche l'Organismo di vigilanza può essere sottoposto a misure sanzionatorie qualora esso non adempia con diligenza ai propri compiti istituzionali.

Nella ricerca di un equilibrio fra autonomia ed efficienza, si è cercato di privilegiare la funzionalità della società, attraverso la scelta di uno strumento veloce e di facile utilizzo.

Questa è la ragione per cui - per il momento - si è preferito investire del ruolo di responsabile del controllo interno colui che, nella Breton S.p.a., già svolge il compito di responsabile del Controllo di gestione insieme con un revisore contabile ed il professionista che segue l'ufficio legale interno. Dimodoché il collegio sia comunque legato all'organo deliberativo, ma, altresì, svincolato da ruoli operativi che lo rendano non indipendente. Chiaramente, nella nomina di tale Organismo di vigilanza, l'organo deliberativo avrà l'accortezza di scegliere con attenzione persone dotate di equilibrio e senso di responsabilità. L'Organismo di vigilanza potrà sempre essere affiancato ed assistito da un consulente esterno, in grado di apportare precise competenze professionali che possano mancare all'Organismo di vigilanza.

### *Collaudi ed aggiornamenti.*

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo costituisce uno strumento nuovo, perciò va necessariamente sottoposto ad una fase di collaudo.

In tal senso, Breton S.p.a. apporterà al Modello tutte le modifiche che si rendano necessarie anche per tener conto di eventuali interventi del legislatore sul D.Lgs. n. 231 del 2001 e sulle norme in esso richiamate.

Il Modello, poi, deve essere periodicamente revisionato, per tener conto di eventuali cambiamenti aziendali, come riorganizzazioni, aperture o chiusure di sedi secondarie, ampliamento di attività, ecc..

## II

# PARTE SPECIALE

### TITOLO I

#### DISPOSIZIONI GENERALI

#### 1. *ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.*

1. La società Breton S.p.a. adotta<sup>11</sup> il presente Modello di organizzazione, gestione controllo.

### CAPO I

#### PRINCIPIO DI LEGALITÀ

#### 2. *IL PRINCIPIO DI LEGALITÀ.*

1. Breton S.p.a. informa la propria azione al principio di legalità<sup>12</sup>.

2. Breton S.p.a. svolge la propria attività nel pieno rispetto delle

---

<sup>11</sup> L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo viene deliberata dall'organo della Società dotato dei massimi poteri decisionali, dunque dal Consiglio di Amministrazione di Breton S.p.a..

<sup>12</sup> Come si è indicato nella "legenda" del presente Modello, per "principio di legalità" si intende il principio che impone a Breton S.p.a. di svolgere la propria attività nel pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti, sì che ogni manifestazione di essa sia lecita e conforme alle norme giuridiche.

leggi e dei regolamenti.

### 3. *ESTENSIONE OGGETTIVA DEL PRINCIPIO DI LEGALITÀ.*

1. Il principio di legalità involge ogni fase dell'attività di Breton S.p.a.: produttiva, commerciale, contabile, finanziaria.

2. Il principio di legalità involge anche fasi dell'attività di Breton S.p.a. non comprese fra quelle di cui al comma precedente, ma rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231 del 2001<sup>13</sup>.

### 4. *ESTENSIONE SOGGETTIVA DEL PRINCIPIO DI LEGALITÀ.*

1. Il principio di legalità vincola tutti i soggetti che interagiscono con Breton S.p.a.<sup>14</sup>.

2. Breton S.p.a. informa al principio di legalità l'azione svolta al proprio interno, vincolando ad esso i rapporti tra superiori e sottoposti e tra sottoposti e superiori ed anche tra lavoratori di pari grado. I dipendenti devono essere a conoscenza delle leggi e dei comportamenti conseguenti, pertanto Breton S.p.a. è tenuta ad informarli nel caso di incertezze sul tema.

3. Breton S.p.a. informa al principio di legalità l'azione svolta all'esterno, vincolando ad esso i rapporti con clienti, fornitori, Pubblica

---

<sup>13</sup> Ad esempio, quelle attinenti alla organizzazione, alla gestione del personale, alla progettazione, ecc..

<sup>14</sup> Come si è anticipato nella "legenda", per "soggetti che interagiscono con la Società" si intendono gli amministratori, i sindaci, i soci, i legali rappresentanti, i dirigenti, i dipendenti, ma anche coloro che sono legati alla Società da rapporti di parasubordinazione, come gli agenti, o da altri rapporti di collaborazione, come i collaboratori esterni fra i quali Breton S.p.a. annovera segnalatori e rivenditori.

Amministrazione, Istituti di credito o altri enti.

4. Tutti i soggetti che interagiscono con Breton S.p.a. sono tenuti a rispettare sempre, comunque ed ovunque tutte le norme giuridiche<sup>15</sup>, siano esse di fonte legislativa o regolamentare, che interessano l'attività di Breton S.p.a..

5. Ciascun soggetto che interagisce con Breton S.p.a. è tenuto ad adoperarsi affinché il rischio di inosservanza o di violazione delle norme giuridiche sia eliminato o comunque ridotto al minimo<sup>16</sup>.

6. Ciascun soggetto che interagisce con Breton S.p.a. vigila e segnala tempestivamente all'Organismo di vigilanza qualunque illecito, qualunque anomalia, qualunque incongruità, qualunque conflitto d'interessi<sup>17</sup>, qualunque carenza documentale, certi o anche solo supposti.

7. La segnalazione assumerà le modalità che di volta in volta appariranno più idonee a seconda delle situazioni e dei rapporti, fatto salvo quanto si dirà nel merito della procedura c.d. *Whistleblowing*.

8. Viene garantita la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

9. La segnalazione deve essere redatta in forma scritta e non potrà essere anonima<sup>18</sup>. Le segnalazioni anonime non generano obblighi di

---

<sup>15</sup> Come si è indicato nella "legenda", per "norme giuridiche" si intendono tutte le norme giuridiche, siano esse legislative o regolamentari, che interessano l'attività della Società.

<sup>16</sup> In quest'ottica, Breton S.p.a. prevede dei sistemi premianti per i dipendenti che indirizzino le attività del personale operativo e manageriale verso l'efficiente conseguimento degli obiettivi aziendali. Naturalmente, tali sistemi non sono basati su *target* di *performance* palesemente immotivati ed inarrivabili, altrimenti essi potrebbero, al contrario, costituire un velato incentivo al compimento di alcune delle ipotesi di reato considerate dal D.Lgs. n. 231 del 2001.

<sup>17</sup> Breton S.p.a., ad esempio, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, non deve farsi rappresentare da un consulente o da un soggetto "terzo" quando si possano creare conflitti d'interesse.

<sup>18</sup> Si ritiene preferibile che la segnalazione sia redatta in forma non anonima allo scopo

riservatezza e saranno prese in considerazione solo se adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari.

10. Nessuna sanzione può essere irrogata a fronte di segnalazioni risultate infondate, a meno che non si tratti di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave.

## 5. *ESTENSIONE TERRITORIALE DEL PRINCIPIO DI LEGALITÀ.*

1. Breton S.p.a. informa al principio di legalità l'attività ovunque svolta, sia in Italia sia all'estero.

2. Il principio di legalità vincola l'attività svolta da Breton S.p.a. interamente in Italia.

3. Il principio di legalità vincola l'attività svolta da Breton S.p.a. in Italia con clienti e/o fornitori esteri.

4. Il principio di legalità vincola l'attività svolta da eventuali sedi secondarie della Società situate all'estero e da eventuali società controllate da Breton S.p.a. che abbiano sede all'estero<sup>19</sup>.

---

di agevolare i compiti dell'Organismo di vigilanza (il quale, ad esempio, potrebbe aver bisogno di conferme, di chiarimenti, di puntualizzazioni, ecc.). Si veda a tal proposito il paragrafo dedicato alla procedura c.d. *Whistleblowing*.

<sup>19</sup> Tale assunto va necessariamente affermato, per quanto il D.Lgs. n. 231 del 2001 non disciplini la responsabilità dei gruppi di società.

## TITOLO II

### MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

#### CAPO I

#### ADOZIONE DEL MODELLO

##### 6. *FUNZIONE PREVENTIVA DEL MODELLO.*

1. Breton S.p.a. adotta<sup>20</sup> un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo<sup>21</sup> a prevenire i reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa della Società.

##### 7. *MODALITÀ DI ADOZIONE DEL MODELLO.*

1. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo è un documento scritto.

2. Il Modello viene adottato sulla base del Codice di comportamento di Confindustria e di Unindustria Venezia<sup>22</sup>.

---

<sup>20</sup> L'adozione del Modello non è obbligatoria, ma facoltativa. Pertanto, la mancata adozione del Modello non è soggetta ad alcuna sanzione. Tuttavia, essa espone la Società alla responsabilità per gli illeciti amministrativi dipendenti dai reati considerati dal D.Lgs. n. 231 del 2001 e alle sanzioni in esso previste.

<sup>21</sup> L'idoneità viene valutata dal giudice penale nel corso del procedimento e del processo penali. Tale giudizio di idoneità comprende anche l'accertamento dell'efficace attuazione del Modello, requisito indispensabile perché dall'adozione derivi l'esenzione da responsabilità della società.

<sup>22</sup> I Modelli predisposti ed attuati a livello aziendale devono essere il risultato dell'applicazione metodologica delle indicazioni fornite nel Codice di comportamento di Confindustria e dell'Associazione di categoria territoriale. Nel caso di Breton S.p.a., poiché Unindustria Treviso non ha adottato un proprio Codice di comportamento, la Società ha applicato le indicazioni fornite da Unindustria Venezia, elaborate in linea con quelle di

3. L'adozione del Modello è deliberata dagli organi di Breton S.p.a. titolari di poteri decisionali.

4. Breton S.p.a. individua nel Consiglio di Amministrazione il proprio organo deliberativo.

## 8. *MODELLO E PRINCIPIO DI LEGALITÀ.*

1. Il Modello prevede misure idonee, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione e al tipo di attività svolta, a garantire che l'attività di Breton S.p.a. sia svolta nel rispetto della legge<sup>23</sup>.

## 9. *CONTENUTO DEL MODELLO.*

1. Il Modello prevede misure idonee, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione e al tipo di attività svolta, a prevenire, scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio<sup>24</sup>.

2. Il Modello individua le attività di Breton S.p.a. nel cui ambito possono essere commessi reati<sup>25</sup>.

---

Confindustria. Breton S.p.a. le ha applicate in funzione del proprio contesto operativo interno (struttura organizzativa, articolazione territoriale, dimensioni, ecc.) ed esterno (settore economico, area geografica), nonché dei vari reati ipoteticamente collegabili alle specifiche attività della Società considerate a rischio.

<sup>23</sup> Con l'adozione del Modello, Breton S.p.a. assume l'onere di applicare misure – organizzative e materiali – che garantiscano lo svolgimento della propria attività nel rispetto della legge.

<sup>24</sup> Con l'adozione del Modello, Breton S.p.a. assume l'onere di applicare misure – organizzative e materiali – che consentano la scoperta e l'eliminazione delle situazioni di irregolarità da cui possa scaturire il rischio-reato da prevenire.

<sup>25</sup> A tale scopo è stata eseguita la mappatura delle aree aziendali a rischio, attraverso la ricognizione delle sfere di attività esposte al rischio-reato e delle modalità con le quali i reati potrebbero essere commessi, per evidenziare dove e come si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D.Lgs. n. 231 del 2001. Tale mappatura comporta il compimento di una revisione periodica esaustiva della realtà aziendale e può

3. Le attività di Breton S.p.a. più esposte alla commissione dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa della Società sono, in particolare:

a. quelle che pongono la Società in relazione con lo Stato, gli altri enti pubblici, le Comunità europee, la Pubblica Amministrazione (uffici pubblici, enti pubblici erogatori di contributi o titolari di poteri autorizzativi, concessori o abilitativi, organi ispettivi): in special modo, le aree interessate sono “amministrazione e finanza”, “servizi clienti e qualità”, “produzione”;

b. quelle che vengono svolte mediante sistemi informatici o telematici, in special modo la gestione delle risorse finanziarie, quindi la Direzione Generale con il settore “sistemi informatici” e il Controllo di gestione;

c. quelle che attengono alla tenuta della contabilità in senso lato ed in particolare alla redazione di bilancio, relazioni o altre comunicazioni sociali, prospetti richiesti ai fini della sollecitazione all’investimento o ai fini dell’ammissione alla quotazione nei mercati regolamentati, documenti da pubblicare in occasione di offerte pubbliche di acquisto o di scambio; alla formazione, all’aumento o alla riduzione del capitale sociale; alla ripartizione degli utili e delle riserve; all’acquisto o alla sottoscrizione di azioni o quote sociali; alle operazioni di scissione e di fusione, in special modo l’area “amministrazione e finanza”;

---

suggerire di porre in essere esercizi di *due diligence* ogni qualvolta vengano rilevati, in sede di valutazione del rischio, “indicatori di sospetto” afferenti ad una particolare operazione commerciale, quali possono, essere, ad esempio, la conduzione di trattative in territori con alto tasso di corruzione, procedure particolarmente complesse, presenza di nuovo personale sconosciuto alla Società.

d. quelle che attengono alla gestione delle risorse finanziarie, in special modo, le aree “approvvigionamento” e “vendite” e il Controllo di gestione;

e. quelle che attengono alla ricerca e alla gestione di forza lavoro<sup>26</sup>, in special modo la Direzione Generale e l’area “gestione del personale”, ma anche l’area “produzione” che gestisce la forza lavoro rappresentata dagli operai, l’area “servizi clienti e qualità” che gestisce la forza lavoro rappresentata dai montatori, l’area “vendite” che gestisce l’area manager ed i rapporti con gli agenti, l’area “sviluppo” che gestisce gli addetti alla progettazione e l’area “sicurezza e ambiente”;

f. quelle rivolte ad ottimizzare la sicurezza sul lavoro<sup>27</sup>, in

---

<sup>26</sup> La responsabilità amministrativa delle società *ex* D.Lgs. n. 231 del 2001 sorge, infatti, in seguito alla commissione delle ipotesi aggravate del reato di impiego di manodopera irregolare previste dall’art. 22, comma 12 *bis* del Testo Unico sull’immigrazione (D.Lgs n. 286 del 1998, modificato dal D.Lgs. n. 109 del 2012), ovvero se i lavoratori irregolarmente occupati sono più di tre, sono minori o sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui all’art. 603 *bis*, comma 3, c.p.. La responsabilità amministrativa delle società *ex* D.Lgs. n. 231 del 2001 sorge anche in seguito alla commissione dei reati contro la personalità individuale, tra i quali si annoverano la riduzione o il mantenimento in schiavitù o in servitù e la tratta e il commercio di schiavi, nonché l’intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro: ipotesi solo apparentemente lontane e che, invece, sono di deprecabile attualità. Si pensi, ad esempio, a chi, mediante promessa o dazione di somme di denaro o di altri vantaggi, induce una persona a fare ingresso in Italia con lo scopo di ridurla in uno stato di soggezione continuativa e di costringerla a prestazioni lavorative.

<sup>27</sup> Invero, la Legge 3 agosto 2007 n. 123 ha introdotto due reati-presupposto della responsabilità amministrativa delle società, ovvero l’omicidio colposo e le lesioni colpose commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro. Si tratta dei primi reati colposi inseriti nel novero dei reati che fanno sorgere la responsabilità amministrativa delle società. Pure se colposi, essi, tuttavia, devono essere commessi sempre nell’interesse o a vantaggio della società. Ebbene, mentre il perseguimento *ex ante* di un “interesse” della società difficilmente si adatta ad un comportamento di tipo colposo, il “vantaggio” *ex post* della società sembra invece meglio conciliarsi con il criterio della colpa. Una colpa che si manifesta come colpa di organizzazione, perché va ricondotta ad un *deficit* di controllo ovvero ad una disorganizzazione della società nella gestione dei rischi di commissione dei reati *de quibus*. Detta colpa si potrà ravvisare, così, nell’assenza o nel mancato ammodernamento degli impianti o delle dotazioni di sicurezza, nella mancata predisposizione di strumenti di controllo periodico sullo stato di usura di attrezzature, macchinari o impianti, nella cattiva igiene o nella mancata depurazione degli ambienti di lavoro. Va da sé, poi, che la natura colposa del fatto illecito fa sì che quest’ultimo venga più verosimilmente commesso dai c.d. subordinati, ovvero da coloro che, nell’organigramma societario, si collocano su un piano inferiore rispetto a quello di coloro che sono dotati di poteri di gestione, direzione e

special modo le aree “produzione”, “servizi clienti e qualità”, “sicurezza e ambiente”;

g. quelle rivolte a garantire la tutela dell’ambiente<sup>28</sup>, in special modo

---

rappresentanza, ai quali meglio si attaglia la struttura dolosa dei reati-presupposto. In tale ottica, il recepimento delle regole cautelari sulla sicurezza sul lavoro già predisposte dalla Società in base al D.Lgs. n. 626 del 1994 ed ora in base al D.Lgs. n. 81 del 2008 (c.d. “Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro”) potrebbe non essere sufficiente: come esplicitato nell’appendice del presente Modello, Breton S.p.a. ha predisposto una rete di garanti (nelle diverse fasi del processo decisionale e produttivo) e un programma di prevenzione che garantiscano, mediante specifici meccanismi di controllo e di aggiornamento, una efficace gestione delle misure cautelari dirette a minimizzare il rischio reato. In tal modo, la responsabilità della Società in caso di morte o lesioni sorgerà qualora essa possa essere ricondotta alla violazione, a monte, di una regola organizzativa di gestione del rischio imputabile direttamente alla disorganizzazione della società (e, come tale, diversa dalla violazione, a valle, della singola regola cautelare da parte del dipendente).

<sup>28</sup> Il 16 agosto 2011 è entrato in vigore il D.Lgs. n. 121 del 7 luglio 2011 emanato in attuazione delle Direttive comunitarie 2008/99/CE e 2009/123/CE che introduce i reati di tipo ambientale tra quelli che fanno sorgere la responsabilità amministrativa della società. L’elencazione dei vari reati presupposto è particolarmente ampia e spazia da fattispecie delittuose a fattispecie contravvenzionali. Si tratta dei reati volti a tutelare l’integrità del patrimonio aziendale già presenti nel Testo Unico Ambientale n. 152 del 2006, nella L. n. 150 del 1992, nella L. n. 549 del 1993 e nel D.Lgs. n. 202 del 2007, nonché dei nuovi reati introdotti nel codice penale all’art. 727 *bis* e all’art. 733 *bis*. La più recente L. n. 68 del 22 maggio 2015 ha introdotto nell’ordinamento nuove fattispecie di aggressione all’ambiente sotto forma di delitto, e sancito la predisposizione di una disciplina specifica in materia di diritto penale dell’ambiente codificata nella definizione di un inedito Titolo dedicato. All’interno del Titolo VI – *bis* rubricato *Dei delitti contro l’ambiente* sono presenti 12 articoli (dal 452 – *bis* al 452 - *terdecies*) che contemplano cinque nuovi delitti, inquinamento ambientale, disastro ambientale, traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività, impedimento nel controllo, omessa bonifica; di questi, il delitto di inquinamento ambientale, di disastro ambientale e il delitto di traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività fanno sorgere la responsabilità amministrativa della società. Inquinamento e disastro ambientale sono puniti meno gravemente se commessi con colpa anziché con dolo. Inoltre, è prevista l’aggravante per l’associazione per delinquere e per l’associazione di tipo mafioso se finalizzate alla commissione di nuovi delitti e all’acquisizione o controllo di attività economiche in campo ambientale.

Molti dei reati ambientali che fanno sorgere la responsabilità amministrativa della società hanno natura contravvenzionale, cioè sono puniti a prescindere dall’elemento soggettivo che accompagna la condotta del singolo: sicché se la condotta è colposa, la violazione punita dal legislatore in capo alla società può essere inquadrata come evento riconducibile ad un *deficit* organizzativo della stessa; ma se la condotta del singolo è dolosa, le norme già adottate dalla società a tutela dell’ambiente (si tratta delle società dotate di un Sistema di Gestione Ambientale certificato ISO 14001 o registrate secondo il Regolamento EMAS) potrebbero rivelarsi non perfettamente integrabili con le prescrizioni contenute nel D.Lgs. n. 231 del 2001. Nasce, allora, la necessità che la società coordini il proprio sistema di gestione interna con quanto richiesto dal predetto decreto agli artt. 6 e 7, stabilendo specifici protocolli volti ad evitare la commissione di un illecito ambientale.

Vale precisare che la novellata Parte VI – *bis* al D. Lgs n. 152/2006, introdotta dalla L. n. 68/2015, è tesa a garantire l’estinzione delle contravvenzioni che non hanno cagionato un danno o un pericolo concreto e attuale di danno all’ambiente, sanzionando diversamente, e in maniera più efficace, i pericoli concreti e i danni che l’ambiente subisce, al fine altresì di evitare il rischio di prescrizione per i casi più gravi. Dall’altra parte, nei casi di violazioni che non hanno cagionato un danno al bene giuridico ambientale, il Legislatore prevede un meccanismo di estinzione dei reati meno gravi (che ricalca quello ormai consolidato in

l'area "produzione" e l'area "sicurezza e ambiente".

4. Il Modello prevede specifici protocolli e procedure che programmano la formazione e l'attuazione delle decisioni di Breton S.p.a. in relazione ai reati da prevenire<sup>29</sup>.

4 (segue). *Osservanza delle procedure già previste dalla legge.*

a. Ciascun soggetto che interagisce con Breton S.p.a. è tenuto ad attuare, rispettare e far rispettare tutte le procedure già previste da leggi e regolamenti.

4 (segue). *Nomina di responsabili di settore.*

a. Breton S.p.a. individua dei responsabili, per settore di attività o per tipo di affare<sup>30</sup>, scegliendoli fra i suoi dipendenti, preferibilmente fra quelli già dotati di specifiche competenze.

b. Breton S.p.a. individua un responsabile della contabilità.

c. Breton S.p.a. individua un responsabile dei rapporti con la

---

materia di sicurezza sul lavoro) fondato sul rispetto di alcune specifiche prescrizioni e vincolato al pagamento di una sanzione pecuniaria amministrativa.

Infine, un esplicito richiamo al D.Lgs. n. 231 del 2001 è contenuto nell'art. 192, comma 4, del D.Lgs. n. 152 del 2006, il quale, in tema di abbandono e deposito incontrollati di rifiuti sul suolo e nel suolo, nonché di immissione di rifiuti nelle acque superficiali e sotterranee, dispone che chiunque violi il relativo divieto è tenuto a procedere alla rimozione dei rifiuti e al ripristino dello stato dei luoghi e che, nel caso in cui la responsabilità del fatto illecito sia imputabile ad amministratori o rappresentanti di persona giuridica, sono tenuti in solido la persona giuridica e i soggetti che siano subentrati nei diritti della persona stessa, "secondo le previsioni del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231". Tale richiamo suggerisce di monitorare la gestione dei rifiuti e la legittimità dell'operato delle imprese eventualmente incaricate dello smaltimento (introducendo, ad esempio, clausole contrattuali di risoluzione in caso di violazione dell'art. 192) per evitare la responsabilità solidale di cui al citato art. 192 ed in particolare per sottrarsi alle spese necessarie alla rimozione, avvio a recupero o smaltimento dei rifiuti ed al ripristino dello stato dei luoghi.

<sup>29</sup> Il contenuto dei meccanismi interni di prevenzione è stato calibrato non soltanto sul tipo di reato, ma anche sulla natura e sulle caratteristiche della Società, sulle sue dimensioni e sulle peculiarità dell'attività svolta, in modo che il sistema di controllo preventivo che ne scaturisce sia tale da non poter essere eluso se non fraudolentemente, attraverso, ad esempio, artifici e/o raggiri.

<sup>30</sup> Tale previsione consente di garantire l'applicazione del principio della separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione sarà sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione stessa.

Pubblica Amministrazione per ciascuna delle aree di specifica competenza.

- d. Breton S.p.a. individua un responsabile del personale.
- e. Breton S.p.a. individua un responsabile dell'ambiente.
- f. Breton S.p.a. individua un responsabile del controllo di gestione.
- g. Breton S.p.a. individua un responsabile della sicurezza.

4 (segue). *Tenuta della contabilità.*

a. La contabilità deve essere correttamente tenuta, secondo le vigenti norme civilistiche e fiscali.

b. Per le operazioni più significative il responsabile della contabilità e il responsabile del singolo affare, ove nominato, devono verificare l'effettività e la veridicità delle stesse.

c. Tutte le operazioni della Società devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento.

d. Delle operazioni più significative devono essere conservati tutti i documenti ad esse inerenti. La modalità di conservazione deve essere idoneo a consentire, in ogni momento, l'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

e. Il responsabile della contabilità, ogni tre mesi, relaziona al Collegio Sindacale sui fatti aziendali più significativi.

f. Il responsabile della contabilità, ogni tre mesi, relaziona all'Organismo di vigilanza sui fatti aziendali più significativi.

4 (segue). *Rapporti con la Pubblica Amministrazione*<sup>31</sup>.

a. Tutti i contatti personali o telefonici con funzionari della Pubblica Amministrazione da chiunque tenuti devono essere annotati con l'indicazione del giorno, dell'ora e del contenuto, sia pure sommario, del colloquio.

b. Il responsabile dei rapporti con la Pubblica Amministrazione deve conservare la documentazione relativa ad ogni autonomo rapporto che la Società ha con la Pubblica Amministrazione, ivi comprese le indicazioni di cui sopra.

c. Sono vietati tutti i contatti interpersonali con funzionari della Pubblica Amministrazione finalizzati ad ottenere utilità o vantaggi indebiti per la Società<sup>32</sup>.

d. E' vietata la dazione di doni o altre utilità<sup>33</sup> a funzionari della

---

<sup>31</sup> Ci si riferisce, ad esempio, alla gestione delle concessioni e/o autorizzazioni ottenute da Pubbliche Amministrazioni locali, alla richiesta di finanziamenti per progetti o ai contributi per la formazione del personale, ai rapporti che si instaurano in tutti i casi di ispezioni e controlli, ecc..

I protocolli esemplificati nel testo possono essere utilmente adottati anche per prevenire la commissione di reati di corruzione che interessino soggetti stranieri qualificabili, secondo la legge italiana, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio. Nelle operazioni economiche internazionali che Breton S.p.a ponga in essere, deve, peraltro, essere prestata particolare attenzione all'impiego delle risorse finanziarie per le quali, quando possibile, Breton S.p.a. si avvarrà di intermediari finanziari e bancari sottoposti ad una regolamentazione di trasparenza e di stabilità conforme a quella adottata negli Stati membri dell'Unione Europea.

<sup>32</sup> Pertanto, quando è in corso una qualsiasi richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione, il personale incaricato non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni di quest'ultima, comprese, naturalmente, quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della Pubblica Amministrazione.

<sup>33</sup> Nel corso di una richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione, non devono, ad esempio, essere esaminate o proposte opportunità d'impiego od opportunità di natura commerciale che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale.

Può, inoltre, di volta in volta, essere valutato di vietare l'assunzione, alle dipendenze della Società, di ex impiegati della Pubblica Amministrazione o di loro parenti, che abbiano partecipato personalmente e attivamente ad ispezioni o controlli o che abbiano avallato le richieste (concessioni, autorizzazioni, finanziamenti, contributi, ecc.) effettuate dalla Società alla Pubblica Amministrazione.

Le misure preventive descritte nel testo devono, naturalmente, essere integrate con le misure comuni a diverse aree di rischio-reato: ad esempio, è opportuno che un controllo particolare

Pubblica Amministrazione, anche per interposta persona, finalizzati ad ottenere utilità o vantaggi indebiti per la Società.

e. In quei Paesi dove è nel costume offrire doni a clienti o altri, è possibile agire in tal senso quando questi doni sono di natura appropriata e di modico valore, ma sempre nel rispetto delle leggi. Ciò non deve comunque mai essere interpretato come una ricerca di favori.

f. Quando è in corso una qualsiasi trattativa, 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.

g. Se Breton S.p.A. utilizza un consulente o un soggetto "terzo" per essere rappresentato nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, si dovrà prevedere che nei confronti del consulente e del suo personale o nei confronti del soggetto "terzo" siano applicate le stesse direttive valide anche per i dipendenti della Società.

Inoltre, la Società non dovrà farsi rappresentare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, da un consulente o da un soggetto "terzo" quando si possano creare conflitti d'interesse.

h. Nel corso di una trattativa o richiesta alla Pubblica Amministrazione non vanno intraprese (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni:

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o

---

sia dedicato, sotto il profilo documentale, alle fatture passive e, sotto il profilo economico, ai flussi finanziari, perché la pratica più diffusa per procurare la provvista necessaria a corrompere è l'utilizzazione di fatture relative ad operazioni in tutto o in parte inesistenti.

commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;

- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

i. Qualsiasi violazione effettiva o potenziale commessa da soggetti interni all'Ente o da terzi va segnalata tempestivamente alle funzioni interne competenti.

4 (segue). *Rapporti con altre società, ivi comprese le società fornitrici e clienti, quelle cui è affidato il servizio di trasporto, gli operatori doganali, ecc. (anche in caso, ad esempio, di appalto, subappalto, associazione temporanea di imprese, ecc.).*

a. Breton S.p.a. si impegna ad operare con società dalla stessa conosciute.

b. Se Breton S.p.a. opera per la prima volta con una determinata società, deve verificarne la serietà e l'affidabilità, utilizzando ogni strumento o supporto adeguati allo scopo<sup>34</sup>.

c. In caso di Associazioni temporanee di imprese, ciascuna impresa deve verificare l'affidabilità e la correttezza organizzativa degli altri associati, sia nel momento genetico, sia nelle successive fasi del rapporto.

A tal fine, ciascuna impresa esaminerà preventivamente i Modelli di organizzazione, gestione e controllo degli altri associati, con i quali devono

---

<sup>34</sup> Come ad esempio i sistemi informatici. Approfondimenti informativi vengono eseguiti anche su particolari soggetti quali agenti, consulenti, intermediari, ecc.. Dei clienti vengono controllate, laddove necessario (come, ad esempio, nel caso di clienti nuovi ovvero di clienti che richiedono condizioni di pagamento particolari), visure camerali, rapporti Dun & Brudstreet, bilanci, ecc..

essere istituiti reciproci flussi informativi e stabili contatti fra i rispettivi Organismi di vigilanza che prevedano adeguati meccanismi di coordinamento e di raccordo al fine di evitare divergenze e discrasie negli indirizzi e nei criteri adottati per lo svolgimento dell'attività di vigilanza.

d. Se Breton S.p.a. ha rapporti con persone o con aziende nei cui confronti è avviato o è stato avviato un procedimento penale, deve segnalarlo all'Organismo di vigilanza.

e. E' vietata l'offerta di servizi di prostituzione o di pornografia minorile, finalizzata ad ottenere vantaggi per la Società<sup>35</sup>.

4 (segue). ***Rapporti con professionisti.***

a. Qualora la Società debba rivolgersi ad un professionista, sarà sua cura reperirlo tra quelli regolarmente iscritti negli appositi albi od elenchi.

b. Breton S.p.a. verifica che il professionista al quale conferisce l'incarico non sia in conflitto d'interessi con la Società.

c. E' vietata l'offerta di servizi di prostituzione o di pornografia minorile, finalizzata ad ottenere vantaggi per la Società<sup>36</sup>.

4 (segue). ***Rapporti con i lavoratori.***

a. I rapporti con coloro che prestano lavoro a favore di Breton S.p.a devono essere ispirati ai principi del rispetto e dello sviluppo della

---

<sup>35</sup> In considerazione della tipologia di attività esercitate da Breton S.p.a., non è facile individuare il beneficio che la Società potrebbe trarre dalla commissione di alcuni reati contro la personalità individuale quali quello di pornografia o prostituzione minorile. Il pericolo può essere in concreto rappresentato dalla offerta di pornografia minorile o di servizi di prostituzione, anche minorile, in cambio di favori, leciti o illeciti (ad esempio, acquisizione di un subappalto a scapito di altre società concorrenti, esecuzione di lavori per i quali la società non abbia le necessarie concessioni, ecc.).

<sup>36</sup> Al proposito, si richiamano le considerazioni svolte nella nota precedente.

persona umana<sup>37</sup>.

b. L'Ufficio del personale di Breton S.p.a. valuta le proposte di miglioramento economico volte a premiare i dipendenti più meritevoli secondo obiettivi fissati di anno in anno dai responsabili delle varie aree di competenza di concerto con l'Ufficio del personale.

L'Ufficio del personale sottopone le proposte di miglioramento economico alla Direzione Generale.

4 (segue). *Commistioni tra la sfera personale e la sfera professionale dei soggetti che interagiscono con Breton S.p.a..*

a. Non è consentita la commistione tra la sfera personale e la sfera professionale dei soggetti che interagiscono con Breton S.p.a..

b. Qualora, peraltro, si determinasse una commistione tra le predette sfere, essa deve essere vera, conforme alla legge, giustificata e documentata.

c. Se i soggetti che interagiscono con Breton S.p.a. agiscono a titolo personale nell'interesse della Società devono previamente comunicarlo all'Organismo di vigilanza.

4 (segue). *Conservazione della documentazione*<sup>38</sup>.

---

<sup>37</sup> Con tale previsione si intende ostacolare anzitutto il procacciamento illegale di forza lavoro che darebbe luogo ai reati contro la personalità individuale (quali la riduzione in schiavitù o la tratta delle persone, ecc.) a fronte dei quali il D.Lgs. n. 231 del 2001 fa sorgere la responsabilità amministrativa delle società. Il riferimento ai principi del rispetto e dello sviluppo della persona umana consente, infatti, di distinguere l'uso illegale di lavoratori nei termini appena esposti con l'uso illegale di lavoratori non regolarmente assunti. Circostanza, quest'ultima, che determina la responsabilità di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001 e alla quale è pure rivolta la previsione qui annotata, qualora ricorrano le circostanze aggravanti del reato di occupazione di lavoratori stranieri con permesso di soggiorno irregolare previsto dall'art. 22, comma 12 *bis* del Testo Unico sull'immigrazione, D.Lgs. n. 286 del 1998 modificato dal D.Lgs. n. 109 del 2012 (lavoratori occupati in numero superiore a tre, minori in età non lavorativa, condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui all'art. 603 *bis*, comma 3, c.p.).

<sup>38</sup> Come anticipato nella "legenda", per "documentazione" si intende quella aziendale di qualunque tipo essa sia (ad esempio, contabile, fiscale, commerciale, legale, ecc.),

a. E' vietata la distruzione di documentazione di qualunque tipo, se non espressamente autorizzata per iscritto dall'organo deliberativo, dopo aver sentito l'Organismo di vigilanza.

b. L'eventuale sostituzione di documentazione è ammessa solo nei casi consentiti dalla legge e dopo aver avvertito l'Organismo di vigilanza.

#### 4 (segue). *Sicurezza sui luoghi di lavoro.*

a. Il Modello assicura un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi<sup>39</sup>:

- al rispetto degli *standard* tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di

---

formale o informale, da conservare per il tempo imposto o ritenuto necessario e/o opportuno da leggi, regolamenti, usi e costumi.

Ogni operazione aziendale deve avere un adeguato supporto documentale su cui si possa 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.

<sup>39</sup> Ciò in conformità a quanto prescrive il D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (c.d. "Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro").

legge;

- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

b. Il Modello prevede idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui alla precedente lettera a.

5. Il Modello individua modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati<sup>40</sup>.

Sono previste separazione e indipendenza tra:

- chi autorizza la spesa,
- chi la deve attivare,
- chi controlla l'impiego delle risorse.

In particolare:

a. ogni responsabile della propria area di competenza redige annualmente il "Piano Investimenti" e le "Voci di Spesa", conservando la relativa documentazione di supporto per le voci e gli importi più significativi.

Il "Piano Investimenti" e le "Voci di Spesa" vengono sottoposti

---

<sup>40</sup> Una posizione di rilievo rivestono i processi dell'area finanziaria, che, infatti, il D.Lgs. n. 231 del 2001 evidenzia con una trattazione separata.

Con riferimento ad essi, le misure di prevenzione possono utilizzare strumenti consolidati nella pratica amministrativa, come l'abbinamento delle firme, le riconciliazioni frequenti, la supervisione, la separazione di compiti con contrapposizione delle funzioni.

Una attenzione particolare deve, poi, essere comunque riposta sui flussi finanziari che non dovessero rientrare nei processi tipici aziendali, soprattutto se si tratta di ambiti non adeguatamente proceduralizzati e con caratteri di estemporaneità e discrezionalità.

Tali previsioni costituiscono altresì le misure più adeguate per prevenire la commissione dei reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico che pure fanno sorgere in capo alla società la responsabilità amministrativa di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001. Infatti, le modalità più verosimili di commissione dei predetti reati sono quelle che si estrinsecano nel finanziamento del terrorismo (finanziamento inteso come reperimento di fondi o anche come mera collaborazione nel reperimento di essi): le aree aziendali maggiormente a rischio sono, pertanto, quelle finanziarie ed amministrative. Il controllo dei flussi finanziari aziendali, dunque, diventa specifico strumento di prevenzione anche per i reati di terrorismo od eversione dell'ordine democratico.

all'esame del responsabile dell'area Amministrazione e finanza e del responsabile del Controllo di gestione.

Il "Piano Investimenti" e le "Voci di Spesa" vengono sottoposti all'approvazione della Direzione Generale.

b. Breton S.p.a. nomina un responsabile di centro di costo all'interno di ciascuna area di competenza.

Il responsabile di centro di costo attiva gli investimenti o le spese programmati nei limiti di valore, quantitativi e tipologici, del budget.

c. Tutte le operazioni che impegnano o utilizzano risorse finanziarie devono avere la causale, essere documentate e registrate con mezzo, anche informatico, apposito.

Il relativo processo decisionale viene verificato dal Controllo di gestione.

d. Per le operazioni che importino l'impiego di risorse finanziarie che superino il limite quantitativo fissato nel "Piano Investimenti" ovvero che per tipologia non rientrino nelle "Voci di Spesa" né tra le spese destinate alla gestione caratteristica è richiesta la firma congiunta del legale rappresentate della Società e del responsabile del settore, o del singolo affare ove nominato, ovvero del responsabile della contabilità.

e. I pagamenti devono sempre essere effettuati mediante bonifico bancario.

Qualora ciò non sia possibile<sup>41</sup>, di ogni operazione deve essere

---

<sup>41</sup> Come, ad esempio, nel caso dei dipendenti che viaggiano (montatori, commerciali, ecc.), i quali utilizzano carte di credito aziendali o come nei casi in cui Breton S.p.a. anticipa

consegnata al responsabile del centro di costo della propria area di competenza la nota spesa alla quale devono essere allegati i documenti giustificativi.

f. Le persone che predispongono i bonifici, siano essi elettronici o cartacei, devono essere persone diverse da quelle li eseguono.

g. Ogni bonifico, prima di essere eseguito, deve avere la firma del Presidente, del Vice presidente o della Direzione Generale.

h. Sulla rendicontazione periodica delle spese il Controllo di gestione esegue il controllo a consuntivo, riferendone all'area Amministrazione e finanza.

6. Breton S.p.A. si impegna a rispettare la legislazione in materia ambientale ed attuare misure preventive per evitare o quantomeno minimizzare l'impatto ambientale; in particolare:

a. adotta misure atte a limitare e - se possibile - annullare l'impatto negativo dell'attività economica sull'ambiente non solo quando il rischio di eventi dannosi o pericolosi sia dimostrato, ma anche quando non sia certo se e in quale misura l'attività di impresa esponga l'ambiente a rischi;

b. privilegia l'adozione di misure atte a prevenire eventuali pregiudizi all'ambiente, piuttosto che attendere il momento della riparazione di un danno ormai realizzato.

La Società programma altresì un accurato e costante monitoraggio dei progressi scientifici e dell'evoluzione normativa in materia ambientale.

---

contanti al proprio dipendente che si reca in paesi esteri nei quali non è possibile l'uso della carta di credito.

7. Breton S.p.A. sensibilizza il personale sui principi del rispetto e dello sviluppo della persona umana. In particolare, la Società prevede l'espresso divieto per il personale aziendale ed i collaboratori esterni di:

a. porre in essere, promuovere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate nell'articolo 25-terdecies del D.Lgs. n. 231/2001 (razzismo e xenofobia);

b. utilizzare anche occasionalmente Breton S.p.A., o una sua unità organizzativa, allo scopo di consentire o agevolare la commissione dei reati di cui sopra;

c. nel corso dell'attività aziendale promuovere, costituire, organizzare o dirigere associazioni che si propongono il compimento di atti di razzismo e xenofobia;

d. fornire, direttamente o indirettamente, tramite sponsorizzazioni o donazioni le risorse monetarie a favore di soggetti che intendano porre in essere reati di razzismo e xenofobia;

e. operare in contrasto con le regole etiche e le procedure aziendali che disciplinano le attività di pubblicità e di sponsorizzazione;

f. assumere o assegnare commesse o effettuare qualsivoglia operazione commerciale e/o finanziaria, sia in via diretta che per il tramite di interposta persona, che abbia come scopo quello di concorrere al compimento di atti di razzismo e xenofobia;

g. affittare o concedere in comodato d'uso gratuito locali e spazi

aziendali ad organizzazioni e movimenti aventi come scopo quello di incitare alla propaganda politica o alla commissione dei reati disciplinati nel presente documento.

#### **10. PUBBLICITÀ ED ACCETTAZIONE DEL MODELLO.**

1. Il Modello deve ricevere massima diffusione, mediante la sua affissione nei locali di Breton S.p.a. e la sua distribuzione ad amministratori, sindaci, soci, legali rappresentanti, dirigenti, dipendenti, agenti, collaboratori esterni<sup>42</sup>.

2. Amministratori, sindaci, soci, legali rappresentanti, dirigenti, dipendenti, agenti, collaboratori esterni devono firmare per ricevuta e per accettazione il Modello consegnato loro<sup>43</sup>.

3. Breton S.p.a. deve portare il Modello a conoscenza di clienti e fornitori con i mezzi ritenuti di volta in volta più idonei<sup>44</sup>.

#### **11. AGGIORNAMENTO PERIODICO DEL MODELLO.**

1. Il Modello viene periodicamente verificato.

---

<sup>42</sup> I soggetti che interagiscono con Breton S.p.a. non devono poter giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali. La comunicazione del Modello e la conoscenza del suo contenuto (procedure, flussi di informazione, ecc.) costituiscono, perciò, requisiti indispensabili ai fini del suo buon funzionamento. Tale comunicazione deve essere capillare, efficace, autorevole e periodicamente ripetuta.

<sup>43</sup> Il responsabile del personale ha il compito di svolgere le attività necessarie ad assicurare la formazione del personale, anche direttivo, di Breton S.p.a., in merito ai contenuti, riferendone all'Organismo di vigilanza.

<sup>44</sup> Breton S.p.a., conseguentemente, non dovrebbe iniziare ovvero non dovrebbe proseguire alcun rapporto con chi non intenda allinearsi al principio di legalità come inteso nel presente Modello.

2. Il Modello viene modificato quando sono scoperte violazioni significative o elusioni alle prescrizioni in esso contenute o altre cause di inadeguatezza.

3. Il Modello viene modificato quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività di Breton S.p.a.<sup>45</sup>.

4. Il Modello viene integrato e/o modificato per tener conto dell'eventuale ampliamento della tipologia di reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa della Società.

5. Delle verifiche periodiche deve essere redatto apposito verbale anche quando esse diano esito negativo, ovvero quando non richiedano alcuna modifica del Modello.

6. Le modifiche sono deliberate dall'organo deliberativo di Breton S.p.a., ovvero dal Consiglio di Amministrazione.

## CAPO II

### L'ORGANISMO DI VIGILANZA

#### **12. FORMAZIONE SOGGETTIVA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.**

1. L'organo deliberativo della Società<sup>46</sup> nomina l'Organismo di vigilanza, affidandone i compiti e le funzioni ad una struttura già costituita

---

<sup>45</sup> Ad esempio, apertura o chiusura di una sede secondaria, ampliamento o riduzione di attività, acquisizioni, riorganizzazioni in genere, ecc..

<sup>46</sup> Come si è anticipato nella "legenda", per "organo deliberativo della Società" si intende, naturalmente, il massimo vertice societario titolare di poteri decisionali, ovvero il Consiglio di Amministrazione.

all'interno della Società.

2. L'Organismo di vigilanza può essere composto da una o più persone<sup>47</sup>, dotate di esperienza e professionalità<sup>48</sup>, che permettano una concreta ed effettiva valutazione sulle singole attività svolte dalla Società.

3. L'Organismo di vigilanza al momento della propria nomina dichiara, con apposita attestazione scritta, di non trovarsi in condizioni di incompatibilità o di conflitto d'interessi.

4. L'Organismo di vigilanza è un organo interno di Breton S.p.a. e svolge, in completa autonomia ed indipendenza<sup>49</sup>, finanziaria<sup>50</sup> e

---

<sup>47</sup> Nella società Breton S.p.a., in cui è istituita la funzione del Controllo di gestione, i compiti dell'Organismo di vigilanza possono essere assunti dall'organo che svolge la predetta funzione, il quale non è coinvolto in processi decisionali che ne alterano l'imparzialità di giudizio e l'obiettività, è svincolato da rapporti gerarchici rispetto ai responsabili dei settori di attività sottoposti al controllo e, nel contempo, si trova alle dirette dipendenze del vertice esecutivo aziendale (Presidente esecutivo o Amministratore Delegato etc.). Se, infatti, ben posizionata e dotata di risorse adeguate, la funzione di monitoraggio del sistema di controllo interno svolta dal Controllo di gestione può essere idonea a fungere da Organismo di vigilanza ex D.Lgs. n. 231 del 2001 anche mediante l'ausilio di un revisore contabile e del responsabile dell'ufficio legale interno alla Società. Peraltro, v'è da aggiungere che la L. 12 novembre 2012, n. 183, c.d. Legge di stabilità per il 2012, con il suo art. 14, comma 12, ha inserito, nell'art. 6 del D.Lgs. n. 231 del 2001, il comma 4 *bis*, il quale prevede che, nelle società di capitali, le funzioni dell'Organismo di vigilanza possono essere svolte dal Collegio sindacale ovvero, nelle società che adottano altri sistemi di *corporate governance*, dal Consiglio di sorveglianza e dal Comitato per il controllo di gestione. Questa novità, però, deve essere coordinata con le modifiche apportate, dalla medesima Legge di stabilità 2012 prima e dalla L. n. 35/2012 dopo, all'art. 2477 Cod. civ., il quale prevede, a determinate condizioni, che nelle società a responsabilità limitata il Collegio sindacale sia sostituito dal sindaco unico. Stando alla dizione letterale del nuovo comma 4 - *bis* dell'art. 6 del D.Lgs. n. 231 del 2001, solo le società per azioni possono affidare le funzioni dell'Organismo di vigilanza al proprio Collegio sindacale.

<sup>48</sup> L'Organismo di controllo, se non possiede una conoscenza teorica del *management* aziendale, dovrà, quantomeno, aver maturato una sufficiente esperienza (che potrà essere stimata in circa 10 anni di impiego in azienda) nel quadro soprattutto delle tematiche di ordine giuridico ed amministrativo. Per tale ragione si consiglia di preferire quelle figure aziendali che abbiano una buona conoscenza dei meccanismi di fatturazione e di pagamento, che conoscano i sistemi di finanziamento bancari e che sappiano orientarsi anche fra le fattispecie criminose previste dal Codice Penale. Naturalmente, l'Organismo di vigilanza potrà sopperire alle proprie carenze conoscitive, di carattere tecnico-ispettivo e consulenziale anche ricorrendo all'ausilio di consulenti esterni.

<sup>49</sup> Onorabilità ed assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali sono requisiti soggettivi che garantiscono ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesti per lo svolgimento della funzione di controllo.

<sup>50</sup> Con l'attribuzione di una, seppur limitata, autonomia finanziaria, l'Organismo di vigilanza viene messo nelle condizioni di poter operare all'interno della Società senza correre il rischio di essere paralizzato, nei fatti, dall'assenza di strumenti con cui lavorare. Tale autonomia finanziaria viene garantita attraverso appositi stanziamenti espressamente

logistica<sup>51</sup>, la funzione di controllo di cui al punto 2.

5. L'Organismo di vigilanza riferisce sulla propria attività direttamente all'organo deliberativo di Breton S.p.a.<sup>52</sup>.

### **13. DURATA E REVOCA DELL'INCARICO.**

1. L'Organismo di vigilanza resta in carica per un triennio, peraltro rinnovabile con apposita delibera, indipendentemente dalle eventuali dimissioni, revoche o sostituzioni dell'organo deliberativo.

2. La revoca dell'incarico può essere effettuata dall'organo deliberativo solo per giusta causa, che dovrà essere motivata e provata con apposita delibera. Tale deliberazione potrà essere impugnata, nei modi ordinari, da chiunque vi abbia interesse; in quel caso, il Tribunale provvederà alla nomina di un Organismo di vigilanza provvisorio.

3. L'Organismo di vigilanza, comunque, resta in carica, anche se revocato, fino alla nomina di un nuovo Organismo, con gli ordinari poteri di verifica e controllo.

---

previsti in bilancio e giustificati in nota integrativa. L'utilizzo di tali stanziamenti da parte dell'Organismo di vigilanza dovrà, naturalmente, essere rendicontato all'organo deliberativo a fine esercizio sociale, anche allo scopo di poter procedere ad eventuali ricostituzione dei fondi deliberati per successivi o ulteriori utilizzi.

<sup>51</sup> Ragioni analoghe a quelle che inducono a riconoscere un'autonomia finanziaria in favore dell'Organismo di vigilanza suggeriscono di attribuire a quest'ultimo anche un'autonomia logistica che si può esemplificare, ad esempio, nel collocare l'Organismo di vigilanza in una stanza ad esso dedicata. E' preferibile, inoltre, predisporre alcune cautele, in ordine alla linea telefonica, che potrebbe essere indipendente, agli strumenti informatici (riservati e non condivisi), all'arredamento (con previsione di armadi con chiusura a chiave).

<sup>52</sup> Interlocutore istituzionale dell'Organismo di vigilanza potrebbe essere, peraltro, oltre al Consiglio di Amministrazione, il Collegio sindacale per la notevole affinità professionale e per i compiti che gli sono attribuiti dalla legge. Con riguardo alla possibilità che sia lo stesso Collegio sindacale a svolgere le funzioni di Organismo di vigilanza, si rimanda a quanto esposto alla nota n. 47.

4. L'attribuzione del compenso annuale dovrà essere deliberata al momento dell'incarico e potrà essere oggetto di revisione solo in occasione dell'eventuale rinnovo<sup>53</sup>.

5. In caso di interdizione, inabilitazione, condanna, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231 del 2001, l'Organismo di vigilanza decade automaticamente dalla propria carica e l'organo deliberativo nomina immediatamente un nuovo Organismo di vigilanza, anche provvisorio.

#### **14. *COMPITI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.***

1. Breton S.p.a. affida al proprio Organismo di vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello<sup>54</sup>.

2. L'Organismo di vigilanza svolge la propria funzione di controllo e di raccolta di informazioni in modo continuo e costante<sup>55</sup>, mediante i sistemi di verifica dell'attività sociale che riterrà più opportuni e che siano in grado di individuare tempestivamente le possibili violazioni del Modello.

3. L'Organismo di vigilanza riceve le segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o di violazioni del Modello, e le tratta in conformità alle disposizioni di legge e della apposita "procedura

---

<sup>53</sup> Tale disposizione viene inserita per evitare possibili condizionamenti da parte dell'organo deliberativo.

<sup>54</sup> Si noti che l'Organismo di vigilanza ha compiti di controllo non in ordine alla realizzazione dei reati, ma in ordine al funzionamento e all'osservanza del Modello.

<sup>55</sup> L'Organismo di vigilanza predispone una sorta di regolamento delle proprie attività, determinando previamente le cadenze temporali dei controlli, i criteri e le procedure di analisi, ecc...

*Whistleblowing*".

4. L'Organismo di vigilanza provvede altresì al periodico aggiornamento del Modello<sup>56</sup>, ove occorra e fatte in ogni caso salve le competenze dell'organo deliberativo<sup>57</sup>.

5. L'Organismo di vigilanza sovrintende alla formazione specifica dei responsabili dei vari settori di attività e dei responsabili di un singolo affare, ove nominati.

6. L'Organismo di vigilanza deve mettere dirigenti, dipendenti, collaboratori e chiunque altro reputi necessario, in grado di conoscere le norme giuridiche che regolano le attività svolte da Breton S.p.a..

7. L'Organismo di vigilanza può distribuire una copia del testo di norme giuridiche, può organizzare incontri di studio o brevi corsi formativi che abbiano ad oggetto le predette norme e il Modello di organizzazione, gestione e controllo<sup>58</sup>.

8. L'art. 52 del D.Lgs. n. 231 del 2007, ora sostituito dall'art. 49, attribuiva all'Organismo di vigilanza - in virtù del ruolo che ricopre e degli incarichi che gli sono affidati - l'ulteriore compito di effettuare una segnalazione delle infrazioni alle disposizioni del D.Lgs. n. 231 del 2007 di

---

<sup>56</sup> Salva la verifica periodica cui è opportuno sottoporre il Modello, il suo aggiornamento non dovrà essere effettuato a "data fissa", quanto piuttosto al verificarsi di particolari eventi o riforme sia interne, sia esterne a Breton S.p.a. Per tale motivo, da un lato, è opportuno un attento monitoraggio nel caso in cui il legislatore inserisca nuove fattispecie criminose rilevanti per la Società. Dall'altro lato, i mutamenti della compagine sociale, dello statuto o dell'oggetto sociale ed, in genere, tutti i mutamenti dell'originario assetto organizzativo di Breton S.p.a devono indurre l'Organismo di vigilanza ad intraprendere tutte le attività (ivi compresa la consulenza esterna) che consentano un effettivo aggiornamento del Modello.

<sup>57</sup> Spetta, invero, all'organo deliberativo che ha adottato il Modello l'attuazione diretta delle modifiche da apportare a quest'ultimo su proposta dell'Organismo di vigilanza.

<sup>58</sup> Ciò significa che deve essere sviluppato un adeguato programma di formazione e di sensibilizzazione continua rivolto al personale delle aree a rischio, tarato in funzione dei livelli dei destinatari.

cui venga a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni, disponendo che esso (con riguardo alle società destinatarie degli obblighi antiriciclaggio) ha l'obbligo di comunicare « a) ..., senza ritardo, alle autorità di vigilanza di settore tutti gli atti o i fatti di cui vengono a conoscenza nell'esercizio dei propri compiti, che possano costituire una violazione delle disposizioni emanate ai sensi dell'articolo 7, comma 2; b) ..., senza ritardo, al titolare dell'attività o al legale rappresentante o a un suo delegato, le infrazioni alle disposizioni di cui all'articolo 41 di cui hanno notizia; c) ..., entro trenta giorni, al Ministero dell'economia e delle finanze le infrazioni alle disposizioni di cui all'articolo 49, commi 1, 5, 6, 7, 12, 13 e 14 e all'articolo 50 di cui hanno notizia; d) ..., entro trenta giorni, alle Autorità di Vigilanza di settore le infrazioni alle disposizioni contenute nell'articolo 36 di cui hanno notizia». Con il D.lgs. 25 maggio 2017, n. 90, entrato in vigore il 4 luglio 2017, viene meno ogni riferimento all'Organismo di vigilanza nell'ambito della disciplina antiriciclaggio; e viene meno, così, ogni eventuale responsabilità per fatti passati o futuri. Il nuovo art. 49, che sostituisce il precedente art. 52, non ricomprende più l'Organismo di vigilanza tra gli organi di controllo degli enti destinatari della normativa antiriciclaggio. Inoltre, gli obblighi per tali organi di controllo sono tutelati attraverso la sanzione amministrativa prevista dall'attuale art. 59 del D.lgs. n. 231 del 2007.

9. L'Organismo di vigilanza ha l'obbligo di acquisire una competenza specifica in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro<sup>59</sup>.

---

<sup>59</sup> La competenza specifica può essere acquisita direttamente, da uno o più membri dell'Organismo di vigilanza, ovvero indirettamente, tramite l'ausilio di consulenti interni e/o esterni all'azienda.

## 15. *POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.*

1. L'Organismo di vigilanza è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo<sup>60</sup>.

2. Breton S.p.a. adotta qualunque misura affinché l'Organismo di vigilanza operi in maniera indipendente<sup>61</sup>. Breton S.p.a può ridurre al minimo i compiti e le mansioni di cui siano eventualmente investiti i componenti dell'Organismo di vigilanza<sup>62</sup>.

3. L'Organismo di vigilanza ha accesso a tutti i documenti riguardanti il Modello di organizzazione, gestione e controllo e può prendere visione di tutta la documentazione attinente alle attività a rischio della Società<sup>63</sup>.

4. L'Organismo di vigilanza può chiedere informazioni a tutti i soggetti che interagiscono con Breton S.p.a..

5. L'Organismo di vigilanza comunica, nelle forme ritenute più opportune, all'organo deliberativo di Breton S.p.a ogni violazione della quale sia venuto a conoscenza, affinché questo assuma eventuali conseguenti provvedimenti.

6. Di ogni attività svolta dall'Organismo di vigilanza deve essere redatto apposito verbale<sup>64</sup>.

---

<sup>60</sup> Non, invece, di poteri disciplinari o sanzionatori diretti che spettano all'organo deliberativo della Società.

<sup>61</sup> Per una esemplificazione delle misure che possono essere adottate dalla Società si rinvia all'art. 12, comma 4, ed in particolare alle note nn. 48, 49 e 50. Si ritiene, invece, che il pagamento di un compenso non costituisca causa di "dipendenza".

<sup>62</sup> Come si è detto in precedenza, l'assenza di funzioni operative aziendali in capo all'Organismo di vigilanza è necessario onde garantire la sua indipendenza.

<sup>63</sup> Potrà trattarsi di *report* riepilogativi dell'attività svolta, di indici consuntivi, delle risultanze di attività di monitoraggio, ecc.

<sup>64</sup> E', infatti, indispensabile che il sistema di prevenzione documenti, anche attraverso

7. Il verbale delle attività dell'Organismo di vigilanza deve essere conservato per un periodo almeno pari al periodo di prescrizione massimo previsto per i singoli reati<sup>65</sup>.

## **16. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE.**

1. L'Organismo di vigilanza informa periodicamente l'organo deliberativo di Breton S.p.a. sullo stato del controllo della legalità della Società, riferendo in quale modo si è estrinsecato il controllo eseguito e quali segnalazioni ha ricevuto.

2. I Destinatari del Modello sono tenuti a fornire le informazioni richieste dall'Organismo di vigilanza secondo i contenuti, le modalità e la periodicità di volta in volta definiti dallo stesso<sup>66</sup>. Gli obblighi informativi verso l'Organismo di vigilanza rappresentano un utile strumento a favore di quest'ultimo per svolgere le attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e di accertamento *ex post* delle cause che possono aver consentito il verificarsi di un illecito.

3. Oltre alle notizie previste nell'ambito delle procedure operative del Modello, sono oggetto di comunicazione all'Organismo di vigilanza da parte dei responsabili di ciascuna area / funzione aziendale

---

la redazione di verbali, l'effettuazione dei controlli.

<sup>65</sup> Tale verbale non potrà essere oggetto di divulgazione nemmeno all'interno della Società se non in seguito ad espressa e motivata autorizzazione dell'organo deliberativo e ciò al fine di garantire la riservatezza e l'anonimato delle informazioni acquisite.

<sup>66</sup> La previsione di relazioni periodiche consente di assicurare la continuità d'azione dell'Organismo di vigilanza. Viene prevista una scadenza almeno trimestrale per la presentazione di report periodici all'organo deliberativo. Oltre che una relazione annuale da consegnare al Consiglio di Amministrazione prima della redazione del Progetto di bilancio d'esercizio di riepilogo dell'attività svolta.

interessata le seguenti informazioni / documenti specifici:

a. le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti o contributi pubblici;

b. le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la magistratura dovesse procedere per i reati previsti dalla richiamata normativa;

c. i provvedimenti e/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. n. 231/2001;

d. le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D. Lgs. n. 231/2001;

e. le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

f. le notizie relative a procedure di concessione o autorizzazione o comunque collegate all'esercizio delle attività aziendali, ivi comprese eventuali richieste di finanziamento o agevolazioni, avviate presso organismi pubblici;

g. la reportistica periodica in materia di sicurezza del lavoro;

h. le notizie relative ad infortuni sul lavoro o incidenti, di entità non trascurabile per conseguenze o modalità, o relative a richieste di

riconoscimento di malattie professionali;

i. altre notizie previste nell'ambito delle procedure operative del Modello (Parte Speciale).

Ciascun Responsabile interno, inoltre,

- terrà a disposizione dell'Organo di vigilanza l'evidenza della applicazione delle procedure aziendali individuate e la sottostante documentazione di supporto;
- segnalerà all'Organo di vigilanza ogni situazione che si ritenga non conforme alle regole aziendali in materia o laddove si evidenzi comunque una situazione di anomalia in relazione al rischio di commissione di uno dei reati di cui all'Appendice del Modello.

3. Le notizie e le informazioni raccolte sono conservate in apposito registro, a cura dell'Organismo di vigilanza secondo regole, criteri e condizioni di accesso ai dati idonee a garantirne l'integrità e la riservatezza, e non possono essere divulgate a soggetti diversi dall'Autorità Giudiziaria, dagli Amministratori e dal Collegio Sindacale.

4. E' espressamente vietato, in ogni caso, distruggere, alterare o modificare in tutto o in parte le comunicazioni rivolte all'Organismo di vigilanza.

5. I Destinatari del Modello segnalano all'Organismo di vigilanza condotte illecite e/o violazioni del Modello, nel rispetto delle prescrizioni di cui all'art. 6 co. 2 - bis in materia di segnalazioni circostanziate di condotte illecite e di violazioni del Modello (c.d. *Whistleblowing*), previsione per la quale si rinvia al paragrafo successivo.

## 17. SEGNALAZIONI DI ILLECITI O DI VIOLAZIONI DEL MODELLO - C.D. WHISTLEBLOWING<sup>67</sup>.

1. I soggetti apicali o sottoposti possono, a tutela dell'integrità della Società, trasmettere all'Organismo di vigilanza segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

2. Il canale di comunicazione verso l'Organismo di vigilanza integra quanto richiesto dall'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 in materia di segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del Modello (c.d. *Whistleblowing*). Le segnalazioni o comunicazioni possono essere rese disponibili all'Organismo di vigilanza:

---

<sup>67</sup> La Legge n. 179/2017, entrata in vigore il 29 dicembre 2017, ha introdotto la disciplina del c.d. *Whistleblowing* volta a tutelare i dipendenti che segnalino irregolarità e abusi di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. In particolare, è stato modificato l'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001; nello specifico, il comma 2 - *bis* richiede che i Modelli organizzativi prevedano: "a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità della società, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione della società, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione; b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante; c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate". Ai sensi del comma 2-ter "L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2 - bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo". Infine, il comma 2 - *quater* prevede che "Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. E' onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa".

- a mezzo di apposito indirizzo di posta elettronica, reso noto e nella disponibilità dell'Organismo di vigilanza, con sistema di *re - adress* automatico ed immediato alla casella di posta elettronica del Presidente dell'Organismo di vigilanza;
- a mezzo di una o più cassette fisiche per le segnalazioni posizionata/e presso l'ingresso aziendale.

3. Ciascuna segnalazione viene condivisa all'interno dell'Organismo di vigilanza e dal medesimo fatta oggetto di esame e, se del caso, di approfondimenti specifici. L'Organismo di vigilanza, sulla base di quanto anche previsto dal Modello 231, garantisce la riservatezza in merito alle stesse, fatti salvi gli obblighi di legge in merito alle comunicazioni all'Autorità.

4. Sebbene il requisito normativo delineato dall'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 sia operativo con riguardo ai soli soggetti di cui all'art. 5 comma 1 (tali sono i soggetti "apicali" e i "sottoposti"), la Società prevede la possibilità di segnalare anche a soggetti esterni con cui entra in relazione per ragioni d'affari.

5. Viene garantita la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione (a partire dall'attività istruttoria svolta dall'Organismo di vigilanza, che potrebbe richiedere la convocazione del segnalante). Le segnalazioni anonime non generano obblighi di riservatezza e verranno prese in considerazione solo se queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti

determinati.

6. Sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione<sup>68</sup>, comprese le ritorsioni specificatamente previste al comma 2 - *quater* dell'art. 6 del D.Lgs n. 231/01<sup>69</sup>; la violazione di tale divieto costituisce illecito disciplinare ed è sanzionato secondo quanto previsto dal Capo III di questo Modello; egualmente costituisce illecito disciplinare, con l'applicazione delle sanzioni previste dal Capo III, effettuare con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate. Non sono di competenza dell'Organismo di vigilanza segnalazioni per atti o fatti diversi da quelli rilevanti ai sensi del Decreto o del Modello.

### CAPO III

#### SISTEMA DISCIPLINARE

#### **18. FUNZIONE PREVENTIVA DEL SISTEMA DISCIPLINARE.**

1. Il Modello introduce un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello<sup>70</sup>.

---

<sup>68</sup> Il divieto di atti di ritorsione o comportamenti discriminatori, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, si intende esteso oltre la conclusione della procedura di indagine e applicazione delle sanzioni.

<sup>69</sup> Come anticipato nella nota n. 70, il comma 2 - *quater* prevede che “*Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante*”

<sup>70</sup> La previsione di un sistema disciplinare prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato, data l'autonomia della violazione delle prescrizioni contenute nel Modello rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato. Né, per le stesse ragioni, deve attendersi l'esito dell'eventuale giudizio penale prima di sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello. I principi di tempestività ed immediatezza della sanzione impongono, anzi, di

2. Le sanzioni vanno applicate a chiunque, essendovi tenuto, non rispetta le prescrizioni del presente Modello. In particolare, le sanzioni vanno applicate a chiunque elude od ostacola i controlli o impedisce l'accesso alle informazioni e alla documentazione.

Costituiscono, perciò, illecito disciplinare:

- la mancata, incompleta e non veritiera documentazione dell'attività svolta prescritta per i processi sensibili;

- l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti al controllo delle procedure e delle decisioni, incluso l'Organismo di vigilanza, o altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo;

- l'omissione o la violazione di qualsiasi prescrizione finalizzata a garantire la sicurezza e la salute sul posto di lavoro, ovvero a prevenire inquinamento o danno ambientale;

- le violazioni ingiustificate e reiterate delle altre prescrizioni del Modello, tra cui l'omessa informativa all'Organismo di vigilanza;

- il mancato rispetto delle misure di tutela di colui che segnala condotte illecite o violazioni del Modello o l'adozione di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

- l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate.

---

non ritardare l'irrogazione della sanzione.

3. A carico di amministratori, sindaci, soci e legali rappresentanti sono previste, a seconda della gravità del fatto commesso, la sanzione pecuniaria da un minimo di euro 500,00 ad un massimo di due volte il compenso e la revoca per giusta causa o l'esclusione.

4. A carico dei dipendenti della Società sono previste, in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano, le seguenti sanzioni: il biasimo verbale o scritto, la sanzione pecuniaria non eccedente l'importo di quattro ore della normale retribuzione, la sospensione della retribuzione e del servizio per un massimo di tre giorni, il licenziamento<sup>71</sup>.

5. A carico dei collaboratori esterni, dei clienti e dei fornitori, sono previste, a seconda della gravità della violazione contestata dall'Organismo di vigilanza, la risoluzione del contratto e il risarcimento di eventuali danni<sup>72</sup>.

6. Specifiche sanzioni sono previste a carico dell'Organismo di vigilanza che non adempia con diligenza ai propri compiti istituzionali<sup>73</sup>.

---

<sup>71</sup> S'intende che qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori e/o da normative speciali, laddove applicabili. Pertanto, in particolare, il Modello - del quale si vuole sanzionare il mancato rispetto - va esposto mediante affissione in luogo accessibile a tutti e va espressamente inserito nel regolamento disciplinare aziendale, o comunque formalmente dichiarato vincolante per tutti i dipendenti mediante, ad esempio, una circolare interna o un comunicato formale. Sanzioni disciplinari diverse da quelle indicate nel testo, come lo spostamento di un dipendente da una unità produttiva ad un'altra, sono ipotizzabili solo se espressamente previste tra le misure disciplinari stabilite dalla contrattazione collettiva e dai codici disciplinari che, a livello aziendale, sono stati adottati in attuazione di esse.

<sup>72</sup> Uno strumento utile a tale scopo è costituito dall'inserimento di clausole risolutive espresse nei contratti di fornitura o collaborazione (agenzia, *partnership*, ecc.) che fanno esplicito riferimento al rispetto delle disposizione del Modello.

<sup>73</sup> A seconda della gravità del fatto, valutata dall'organo deliberativo di Breton S.p.a., sarà prevista una sanzione pecuniaria da un minimo di euro 1.500,00 ad un massimo di due volte il compenso.

Si esclude, invece, che in capo all'Organismo di vigilanza, a seguito del mancato esercizio del potere di vigilanza e controllo sull'attuazione dei Modelli ad esso attribuito, possa insorgere una responsabilità penale a titolo, per esempio, di concorso omissivo nei reati commessi dalla società (art. 40, comma 2, c. p.): l'obbligo di vigilanza, infatti, non

7. Oltre alla sanzione, chiunque contravvenga alle prescrizioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo, deve risarcire l'eventuale danno subito da Breton S.p.a..

#### **19. APPLICAZIONE DELLE SANZIONI.**

1. L'organo deliberativo di Breton S.p.a. applica le sanzioni disciplinari indicate nel Modello.

2. L'organo deliberativo di Breton S.p.a. attiva il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni che deve svolgersi nel contraddittorio con il responsabile della violazione e nel rispetto del principio di difesa.

### **III APPENDICE**

#### ***Premessa.***

La presente appendice costituisce parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

In essa viene instaurata in maniera sistematica la correlazione tra il settore aziendale interessato e i diversi reati dai quali può sorgere la responsabilità di Breton S.p.a., già anticipata nella parte speciale all'art. 9.

---

comporta di per sé l'obbligo di impedire l'azione illecita.

Ciò significa che al singolo settore aziendale e alla singola operazione viene collegato il tipo di reato che in quell'area e con riferimento a quell'operazione può verificarsi.

Per comodità espositiva e di razionalizzazione, la suddetta correlazione viene effettuata partendo dai singoli reati che possono far sorgere la responsabilità amministrativa della Società.