



# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

ai sensi del D.Lgs n° 231 del 2001 -  
Disciplina della Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche

---

**BRUNO ROMEO SPA**  
Corso Europa, 91/93, Magenta (MI).

## SOMMARIO

### PARTE PRIMA: IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 ..... 3

1. **LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI..... 3**
  - 1.1. La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, secondo la disciplina introdotta dal D.Lgs. 231/2001. .... 3
  - 1.2. Esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione e di gestione..... 9

### PARTE SECONDA IL CONTENUTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE DI BRUNO ROMEO SPA ..... 11

2. **ADOZIONE DEL MODELLO ..... 11**
  - 2.1. Premessa ..... 11
  - 2.2. Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli: metodologia di lavoro. .... 12
  - 2.3. Struttura del Modello: sezioni prima e seconda e allegati ..... 12
  - 2.4. Destinatari ..... 12
3. **ORGANIGRAMMA E PROCESSI SENSIBILI DI BRUNO ROMEO SPA ..... 13**
  - 3.1. Struttura organizzativa, di gestione e di controllo di Bruno Romeo..... 13
  - 3.2. Struttura e composizione dell'organismo di vigilanza..... 13
  - 3.3. Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di vigilanza ..... 16
  - 3.4. Reporting – indipendenza - dell'Organismo di vigilanza ..... 19
  - 3.5. Flussi informativi dell'Organismo di vigilanza ..... 19
  - 3.6. Il sistema disciplinare..... 23
  - 3.7. Aggiornamento del modello organizzativo ..... 27
  - 3.8. Informazione e formazione del personale..... 28
  - 3.9. Formazione del personale ..... 28
  - 3.10. I processi sensibili di Bruno Romeo Spa. .... 29

### PARTE TERZA: INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI E DELLE PROCEDURE IDONEE AD IMPIEDIRE LA REALIZZAZIONE DEI REATI PREVISTI DAL D.LGS. 231/2001 ..... 32

4. **Individuazione delle procedure idonee ad impedire la realizzazione delle SINGOLE TIPOLOGIE DI REATO ..... 33**

**PARTE PRIMA:  
IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231**

## **1. LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI**

### **1.1. La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, secondo la disciplina introdotta dal D.Lgs. 231/2001.**

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, attuando solo in parte la legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell'ordinamento giuridico italiano – la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti). Prima dell'introduzione di tale disciplina legislativa, gli enti collettivi non erano soggetti, secondo la legge italiana, a responsabilità di tipo penale-amministrativo e solo le persone fisiche (amministratori, dirigenti, ecc.) potevano essere perseguite per l'eventuale commissione di reati nell'interesse della compagine societaria.

Tale assetto normativo è stato profondamente innovato dal decreto legislativo 231/2001, che ha segnato l'adeguamento, da parte della legislazione italiana, ad una serie di convenzioni internazionali alle quali l'Italia ha già da tempo aderito: in particolare, si tratta della Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, della Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione, nonché della Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Con l'emanazione del D.Lgs. 231/2001, il legislatore italiano ha ottemperato agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e comunitari, i quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio, che colpisca la criminalità d'impresa in modo più diretto ed efficace.

Il D.Lgs. 231/2001 si inserisce, dunque, in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e – allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi dell'Europa – istituisce la responsabilità della *societas*, considerata "*quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'ente*" (così la relazione al Progetto preliminare di riforma del codice penale, elaborato dalla Commissione presieduta dal prof. Carlo Federico Grosso).

L'istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica secondo cui le condotte illecite commesse all'interno dell'impresa, lungi dal conseguire ad un'iniziativa privata del singolo, di sovente rientrano nell'ambito di una diffusa *politica aziendale* e conseguono a decisioni di vertice dell'ente medesimo.

Si tratta di una responsabilità "amministrativa" *sui generis*, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato e presenta le garanzie proprie del processo penale.

In particolare, il D.Lgs. 231/2001 prevede un articolato sistema sanzionatorio che muove dall'applicazione di sanzioni pecuniarie, alle quali si aggiungono, seguendo la scala della gravità del reato commesso, misure interdittive quali la sospensione o revoca di concessioni e licenze, il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzazione di beni e servizi, fino ad arrivare alle più pesanti sanzioni interdittive, che possono giungere perfino al divieto di esercitare la stessa attività d'impresa.

La sanzione amministrativa per la società, tuttavia, può essere applicata esclusivamente dal giudice penale, nel contesto di norme di garanzia predisposte dall'ordinamento penale, e solo qualora sussistano tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: in particolare, è necessario che sia commesso uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa dell'ente, e che tale reato sia compiuto nell'*interesse o a vantaggio* della società, da parte di soggetti apicali o ad essi sottoposti.

La responsabilità degli enti si estende anche ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal D.Lgs. 231/2001: ciò comporta, ai fini del presente modello organizzativo, la necessità di considerare anche le operazioni che Bruno Romeo S.p.A. (di seguito Bruno Romeo) si trova a compiere all'estero, ad esempio per acquisti da Paesi diversi dall'Italia, ovvero per operazioni di vendita dei propri prodotti sui mercati stranieri. Tale aspetto sarà vagliato con particolare attenzione nella seconda parte di questo documento, quando verranno affrontate, una per una, le singole ipotesi di reato per le quali il legislatore ha previsto la responsabilità dell'ente collettivo.

Quanto ai requisiti necessari perché possa configurarsi, accanto alla responsabilità penale delle persone fisiche, anche la responsabilità amministrativa della persona giuridica, bisogna sottolineare che deve trattarsi, in primo luogo, di un reato commesso *nell'interesse o a vantaggio* dell'ente. Il vantaggio *esclusivo* dell'agente (o di un terzo rispetto all'ente) non determina alcuna responsabilità in capo all'ente, trattandosi in una situazione di manifesta estraneità della persona giuridica rispetto al fatto di reato.

Quanto ai soggetti, il legislatore, all'art. 5 del D.Lgs. 231/2001, prevede la responsabilità dell'ente qualora il reato sia commesso:

- a) *"da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi"* (cosiddetti soggetti apicali);
- b) *"da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)"* (cosiddetti sottoposti).

Come si vede, i soggetti richiamati dalla norma in esame sono coloro i quali svolgono funzioni inerenti alla gestione e al controllo dell'ente o di sue articolazioni: il legislatore, pertanto, ha voluto intraprendere una scelta di tipo "funzionalistico", invece che una di tipo "nominalistico", riservando cioè l'attenzione alla concreta attività svolta, piuttosto che alla qualifica formalmente rivestita.

Da sottolineare, in questa prospettiva, anche l'equiparazione – rispetto ai soggetti che ricoprono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente – delle persone che rivestono le medesime funzioni in una "unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e

funzionale”: si tratta, come noto, di una figura sempre più diffusa nella realtà economica attuale, soprattutto nell’ambito di società operanti su più mercati, e ciò richiede una particolare attenzione al fine di elaborare un modello organizzativo che si riveli, nella prassi, realmente efficace. Si avrà modo di verificare, nella parte speciale dedicata ai singoli reati, come sia necessario fare in modo che ogni singola figura professionale potenzialmente a rischio di commissione dei reati in Bruno Romeo sia monitorata, attraverso la predisposizione di opportune procedure, al fine di assicurare un idoneo controllo e una effettiva vigilanza su quelle attività “sensibili” nell’ottica della potenziale commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Sempre per ciò che riguarda i soggetti, si è già precisato che la lettera b) dell’art. 5 fa riferimento alle “persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti in posizione apicale”. Al riguardo, la Relazione ministeriale precisa che “la scelta di limitare la responsabilità della *societas* al solo caso di reato commesso dai vertici, non si sarebbe rivelata plausibile dal punto di vista logico e politico criminale”. Da un lato, infatti, sarebbe risultata assurda un’esclusione della responsabilità dell’ente per i reati commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da un dipendente; dall’altro, le realtà economiche moderne sono caratterizzate da una evidente frammentazione dei processi operativi e decisionali, di talché l’importanza anche del singolo dipendente, nelle scelte e nelle attività dell’ente, acquista sempre maggior rilievo.

Ciò impone, come è facile comprendere, una dettagliata analisi delle singole procedure attraverso le quali si esplicano le diverse attività svolte da Bruno Romeo, in modo tale da poter predisporre efficaci presidi di controllo, in grado di impedire la commissione dei reati o determinarne, in ogni caso, una rapida individuazione e denuncia da parte degli organismi di vigilanza e controllo interno. Di tali aspetti, come si è detto, il presente modello si occuperà nella sua Parte Seconda.

Ai fini dell’affermazione della responsabilità dell’ente, oltre all’esistenza dei requisiti fin qui richiamati, che consentono di effettuare un collegamento *oggettivo* tra il reato commesso e l’attività dell’ente, il legislatore impone anche l’accertamento di un requisito di tipo *soggettivo*, consistente nella colpevolezza dell’ente per il reato realizzato. Tale requisito soggettivo, si identifica con l’individuazione di una *colpa dell’organizzazione*, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall’ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato. Tali regole di diligenza costituiscono proprio il contenuto centrale del presente modello organizzativo.

Prima di entrare nel dettaglio delle attività svolte da Bruno Romeo, al fine di valutare quali di esse esponano l’ente alla possibile commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, è opportuno completare l’inquadramento generale dei confini coperti da tale fonte normativa. Originariamente prevista per i reati contro la pubblica amministrazione (art. 25 D.Lgs. 231/2001) o contro il patrimonio della P.A. (art. 24), la responsabilità dell’ente è stata estesa – per effetto di provvedimenti normativi successivi al D.Lgs. 231/2001 – anche ai reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25 *bis*), ai reati societari (art. 25 *ter*), ai reati con finalità di terrorismo o di eversione dall’ordine democratico (art. 25 *quater*), alle pratiche di mutilazione dei genitali femminili (art. 25 *quater*), ai reati contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies*), nonché, attraverso la recente legge 18 aprile 2005, n. 62, anche ai reati di *market abuse* (*insider trading* e aggio, art. 25 *sexies*). L’intento del legislatore di includere nel decreto del 2001 tutti i crimini che l’ente può commettere, è evidente dal costante aumento delle fattispecie “presupposto”; infatti, sono stati introdotti i reati di lesioni colpose ed omicidio colposo commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sui lavoro (art. 25 *septies*) nel 2007 – poi

modificati dal D.Lgs. 81/2008, i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro o altra utilità di provenienza illecita (art. 25 *octies*) ed ancora i reati informatici e di illecito utilizzo dei dati (art. 24 *bis*).

In dettaglio, la responsabilità amministrativa degli enti è prevista per la commissione dei seguenti reati:

1) Reati contro la P.A.:

- Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 *bis* c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 *ter* c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 640 comma 2 n. 1 c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.);
- Frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 *ter* c.p.);
- Corruzione (artt. 318, 319, 320 e 322 *bis* c.p.);
- Istigazione alla corruzione (322 c. P.);
- Corruzione in atti giudiziari (319 *ter* c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);

2) Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo:

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 commi 1 e 2 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);

3) Reati societari:

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 commi 1 e 3 c.c.);
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 commi 1 e 2 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625 comma 2 c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);

- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
  - Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
  - Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
  - Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 *bis* c.c.);
  - Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 commi 1 e 2 c.c.);
- 4) Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico;
- 5) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 *bis* c.p.);
- 6) Reati contro la personalità individuale:
- Riduzione in schiavitù (art. 600 c.p.);
  - Tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.);
  - Alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.);
  - Prostituzione minorile (art. 600 bis commi 1 e 2 c.p.);
  - Pornografia minorile (art. 600 ter c.p.);
  - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.);
  - Detenzione di materiale pornografico (art. 600 quater c.p.), anche qualora si tratti di materiale di pornografia virtuale (art. 600 quater *1* c.p.);
- 7) Reati di "abuso di mercato":
- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 d.lgs. 24.2.1998 n. 58)
  - Manipolazione del mercato (art. 185 d.lgs. 24.2.1998 n. 58)
- 8) Reati "transnazionali".
- L'art. 10 L. 16.3.2006 n. 146 prevede la responsabilità amministrativa dell'ente, limitatamente al caso in cui abbiano natura "transnazionale", ai sensi dell'art. 3 della medesima legge, per i delitti di:
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
  - Associazione di tipo mafioso (art. 416 bis c.p.)
  - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater d.p.r. 23.1.1973 n. 43)
  - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti (art. 74 d.p.r. 9.10.1990 n. 309)
  - Riciclaggio (art. 648 bis c.p.)
  - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.)
  - Atti diretti a procurare l'ingresso illegale dello straniero nel territorio nazionale e favoreggiamento della sua permanenza al fine di trarvi ingiusto profitto (art. 12 co. 3, 3 bis, 3 ter e 5 d.lgs. 25.7.1998 n. 286)
  - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.)
  - Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)

9) Reati di omicidio e lesioni colpose commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

L'art. 300 del D.Lgs. 81/2008, novellando quanto già inserito dalla Legge n. 123 del 2007, ha introdotto all'interno del D.lgs 231/2001 l'art. 25 septies, che prevede l'applicazione di una sanzione in capo all'ente per la commissione dei delitti di:

- omicidio colposo (art. 589 c.p.),
  - lesioni personali colpose (art. 590, comma 3, c.p.),
- entrambi commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

10) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.

L'art. 63, comma 3 del D.Lgs. 231/07 ha introdotto quali reati presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i delitti di:

- ricettazione (art. 648 c.p.),
- riciclaggio (art. 648 bis c.p.),
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.),

novellando il D.Lgs. 231/01 con l'inserimento dell'art. 25 octies. I reati di riciclaggio e di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita erano già rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 soltanto se realizzati transnazionalmente (ex art. 10 L. 146/06, *supra sub 8*).

11) Criminalità informatica ed illecito trattamento di dati.

L'art. 7 della legge 18 marzo 2008, n. 48, ratificando la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, amplia il novero delle fattispecie di reato che possono generare la responsabilità dell'ente, introducendo con l'art. 24 bis del D.Lgs. 231/2001, le seguenti fattispecie:

- Falsità in documenti informatici pubblici o aventi efficacia probatoria (art. 491 bis c.p.),
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.),
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.),
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies c.p.),
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.),
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.),
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.),
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.),
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater c.p.),
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.),
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.).

## 1.2. Esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione e di gestione

Agli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001, il legislatore prevede l'esenzione dalla responsabilità amministrativa qualora l'ente si sia dotato di effettivi ed efficaci modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Da tali norme del decreto legislativo, emerge una differenza di disciplina, e di regime probatorio, in relazione ai reati commessi dai soggetti in posizione apicale rispetto ai reati commessi dai sottoposti.

Introducendo un'inversione dell'onere della prova, l'art. 6 prevede infatti che l'ente non risponda dei reati commessi dai soggetti in posizione apicale qualora sia possibile dimostrare che:

- a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento, sia stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone fisiche abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi sia stata un'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Secondo l'art. 7, per i reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'ente risponde solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (in questo caso l'onere della prova è a carico dell'accusa). In ogni caso, si presuppongono osservati tali obblighi se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Come si vede, l'adozione di un modello (o di più modelli) costituisce un'opportunità che il legislatore attribuisce all'ente, finalizzata alla possibile esclusione della responsabilità.

La mera adozione del modello da parte dell'*organo dirigente* – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio, vale a dire il Consiglio di Amministrazione – non pare tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo in realtà necessario che il modello sia *efficace* ed *effettivo*.

Quanto all'efficacia del modello, il legislatore, all'art. 6 comma 2 D.Lgs. 231/2001, statuisce che il modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) Individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
- b) Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;

- d) Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

La caratteristica dell'effettività del modello è invece legata alla sua *efficace attuazione* che, a norma dell'art. 7 comma 4 D.Lgs. 231/2001, richiede:

- a) Una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del modello);
- b) Un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

I modelli organizzativi, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 3, del decreto "possono essere adottati (...) sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati". Occorre, tuttavia, sottolineare che le indicazioni contenute nelle linee guida predisposte dalle Associazioni di categoria rappresentano solo un quadro di riferimento e non esauriscono le cautele che possono essere adottate dai singoli enti nell'ambito dell'autonomia di scelta dei modelli organizzativi ritenuti più idonei.

In ogni caso, va sottolineato, per ciò che riguarda il settore dell'attività di produzione e vendita di prodotti e servizi informatici e tecnologici, che Confindustria (Associazione di categoria di riferimento, cui Bruno Romeo è associata), in attuazione di siffatto disposto normativo, ha redatto delle Linee Guida per l'adozione dei modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa. Le Linee Guida in parola sono state approvate dal Ministero della Giustizia con D.M. del 4.12.2003. Successivamente, in data 24.05.2004 Confindustria ha pubblicato un aggiornamento delle Linee Guida predette, che sono state definitivamente approvate dal Ministero nel giugno 2004. Infine, le medesime sono state aggiornate il 31.03.2008.

Per la predisposizione del proprio modello di organizzazione e gestione, Bruno Romeo ha espressamente tenuto conto, oltre che delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche, della relazione ministeriale accompagnatoria e del decreto ministeriale 26 giugno 2003 n. 201, recante il regolamento di esecuzione del D.Lgs. 231/2001, delle linee guida predisposte da Confindustria aggiornate al 31 marzo 2008, le quali saranno altresì richiamate nel seguito del presente modello.

## PARTE SECONDA

### IL CONTENUTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE DI BRUNO ROMEO SPA

#### 2. ADOZIONE DEL MODELLO

##### 2.1. Premessa

Bruno Romeo Spa è una società con sede legale e operativa in Corso Europa 91/93, Magenta (MI) e una seconda sede operativa in Via P. Togliatti, 13, Civitavecchia (RM).

La società, visto il settore merceologico, spesso opera in cantieri dislocati in luoghi diversi dalla propria sede. Il presente modello disciplina l'attività di Bruno Romeo ovunque si svolga.

La scelta di Bruno Romeo SpA di provvedere all'elaborazione di un modello di organizzazione e gestione, riflette la più ampia politica d'impresa della società che si esplicita in interventi e iniziative volte a sensibilizzare sia tutto il personale appartenente a Bruno Romeo Spa (dal *management* ai lavoratori subordinati) sia tutti i collaboratori esterni ed i *partners*, circa una gestione trasparente e corretta della società, al rispetto delle norme giuridiche vigenti nonché dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Precise regole interne assolvono alla funzione di organizzare il sistema dei poteri e delle deleghe, di regolamentare e procedimentalizzare le attività svolte all'interno della società, di disciplinare i vari flussi informativi tra le varie funzioni e i vari organi.

In questo quadro, Bruno Romeo Spa vuole perseguire, attraverso l'adozione del modello di organizzazione e gestione previsto dal D.Lgs. 231/2001, il fine di rendere l'insieme di regole e controlli, già esistente, conforme (anche) all'obiettivo della prevenzione dei reati indicati dal D.Lgs. 231/2001 stesso. Inoltre, Bruno Romeo Spa vuole sottolineare, nei confronti di tutto il personale e di tutti coloro che con la società collaborano o hanno rapporti d'affari, che Bruno Romeo Spa condanna nel modo più assoluto ogni condotta contraria a leggi, regolamenti, o comunque tenuta in violazione della regolamentazione interna e dei principi di sana e trasparente gestione dell'attività cui la società si ispira.

In tale ottica, l'adozione del modello di organizzazione assicura altresì l'importante risultato di informare il personale della società e i collaboratori e *partners* esterni delle gravose sanzioni amministrative applicabili alla società nel caso di commissione di reati, garantendo la prevenzione della commissione di illeciti, anche penali, nell'ambito dell'attività della società mediante il continuo controllo di tutte le aree di attività a rischio e la formazione del personale alla corretta realizzazione dei propri compiti.

## 2.2. Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli: metodologia di lavoro.

... *omissis*...

## 2.3. Struttura del Modello: sezioni prima e seconda e allegati

In considerazione delle caratteristiche sopra esposte, il presente Modello si compone di una parte prima, volta ad illustrare le finalità e i contenuti del D.Lgs. 231/2001 e delle principali norme di riferimento. La parte seconda, invece, costituisce il cuore del Modello e si riferisce ai suoi contenuti: dall'individuazione delle attività a rischio, alla definizione dei protocolli, alle caratteristiche e al funzionamento dell'organismo di vigilanza, ai flussi informativi, all'attività di formazione e informazione, al sistema disciplinare, all'aggiornamento del Modello.

Il Modello si completa, quindi, con i suoi **allegati** che *ne costituiscono parte integrante*:

1. Organigramma aggiornato di Bruno Romeo SpA;
2. Protocolli operativi e regolamenti interni adottati ad implementazione dei presidi indicati nella Parte III del presente modello;
3. Regolamenti di spesa;
4. Linee Guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) – Ottobre 2003;
5. Piano operativo di sicurezza in cantiere;
6. Dichiarazioni e job descriptions dei responsabili delle aree di attività identificate a rischio;
7. Statuto Bruno Romeo SpA;
8. Visura Camera di commercio;
9. Contratti rilevanti;
10. Documentazione relativa alla sede operativa di Roma (documenti relativi al Consorzio Co. Impre e al Consorzio Impianti Trigoria);
11. Atti relativi a ispezioni e accertamenti svolti da autorità amministrative;
12. Atti relativi a procedimenti giudiziari;
13. Modello di clausola contrattuale D.Lgs. 231/2001 da utilizzare nei rapporti contrattuali con i collaboratori/fornitori di Bruno Romeo SpA con particolare riferimento alle aree di attività a rischio;
14. Documenti inerenti UNI EN ISO 9001/00 e 14001/06 e certificazione relativa.

## 2.4. Destinatari

Come illustrato più sopra, il Modello è indirizzato a tutto il personale di Bruno Romeo SpA che, in particolare, si trovi a svolgere le attività identificate a rischio, in ogni sede operativa e negli altri luoghi ove svolge dette attività. Le disposizioni contenute nel Modello devono dunque essere rispettate dal personale dirigenziale che opera in nome e per conto della società e dai lavoratori subordinati, opportunamente formati e informati circa i contenuti del Modello medesimo, secondo le modalità pure indicate dal presente Modello.

Al fine di garantire una efficace ed effettiva prevenzione dei reati, il presente Modello è destinato anche ai collaboratori esterni, intesi sia come persone fisiche (consulenti, professionisti ecc.) sia come società che, mediante contratto, prestino la propria collaborazione a Bruno Romeo SpA per la realizzazione delle proprie attività. Il rispetto del Modello è garantito mediante l'apposizione di una clausola contrattuale che obblighi il contraente diverso dalla società ad attenersi ai principi del Modello nell'attività che riguarda l'impresa.

Rispetto ai *partners* legati in *joint venture* – o comunque in altri rapporti contrattuali, anche temporanei – con Bruno Romeo SpA, si prevede che la società – prima di legarsi a terzi con tali vincoli contrattuali – svolga un'adeguata procedura di *due diligence*. Segnatamente, tale attività di verifica dovrà essere volta a verificare la reputazione del soggetto con cui si intende contrattare e dei suoi principali esponenti, soci ed amministratori, la situazione finanziaria, la competenza tecnica per rendere il servizio oggetto del contratto, i maggiori clienti con cui opera ed i rapporti rispetto alle pubbliche autorità.

### **3. ORGANIGRAMMA E PROCESSI SENSIBILI DI BRUNO ROMEO SPA**

#### **3.1. Struttura organizzativa, di gestione e di controllo di Bruno Romeo**

La sede principale di Bruno Romeo è a Magenta (MI), in Corso Europa 91/93. La sede di Civitavecchia, in Via P. Togliatti, 13, Civitavecchia (RM), si intende secondaria e, comunque, la direzione e le decisioni aziendali provengono sempre dalla sede centrale in Magenta (MI).

La società adotta un sistema di amministrazione collegiale, costituito dal Consiglio di Amministrazione, dotato di tutti i poteri ordinari e straordinari per lo svolgimento di tutte le attività di amministrazione.

Il sistema di controllo contabile è gestito dal Collegio sindacale. Per il rispetto delle normative tecniche di settore, la società è altresì soggetta a certificazione.

La struttura operativa, le risorse aziendali ed i processi di Bruno Romeo costituiscono l'oggetto dell'analisi effettuata. I processi maggiormente sensibili alla commissione dei reati individuati e le responsabilità delineate per ruolo e funzione aziendale sono dettagliate nel prosieguo.

Il presente modello si applica ad entrambe le sedi di Bruno Romeo, oltre che a tutti i siti in cui il personale afferente alla società si trovi ad operare nello svolgimento della propria attività lavorativa.

#### **3.2. Struttura e composizione dell'organismo di vigilanza**

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa come disciplinata dall'art. 6 comma 1 D.Lgs. 231/2001 prevede anche l'istituzione di un organismo di controllo e vigilanza (Organismo di Vigilanza) *interno* all'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di sorveglianza.

La società è conscia del ruolo fondamentale svolto dall'Organismo di Vigilanza, deputato alla verifica ed all'adeguamento del modello in azienda.

In relazione all'identificazione dell'organismo di controllo e all'esigenza di efficacemente attuare il Modello, si è deciso che la nomina dei membri dell'Organismo di Vigilanza, nonché l'eventuale revoca, sono di competenza del Consiglio di Amministrazione. L'organo amministrativo procede a tali operazioni nel pieno rispetto delle indicazioni di legge e garantendo sempre che l'Organismo di Vigilanza sia connotato da:

- a) **Autonomia e indipendenza:** I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'Organismo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività operative/gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Tali requisiti si ottengono garantendo all'Organismo di Vigilanza una dipendenza gerarchica la più elevata possibile e prevedendo un'attività di reporting al Vertice Aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione.
- b) **Professionalità:** L'Organismo di Vigilanza deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; in particolare deve possedere capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale (es.: campionamento statistico, tecniche di analisi, metodologie di individuazione delle frodi) e giuridiche. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.
- c) **Continuità d'azione:** L'Organismo di Vigilanza deve:
  - lavorare costantemente sulla Vigilanza del Modello con i necessari poteri d'indagine;
  - essere una struttura "interna", anche se composta da soggetti indipendenti rispetto all'organo amministrativo di Bruno Romeo, in modo da garantire la continuità dell'attività di vigilanza;
  - curare l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento;
  - non svolgere mansioni prettamente operative che possano condizionare la visione d'insieme delle attività aziendali che ad esso si richiede.

Sul piano soggettivo, i membri dell'Organismo debbono essere dotati dei requisiti di professionalità e onorabilità. Tali soggetti, in virtù dell'attività che sono chiamati a svolgere, devono essere dotati delle necessarie cognizioni tecniche e della esperienza relativa e quindi forniti di conoscenze senz'altro di carattere aziendalistico, ma anche dotati della necessaria cultura legale (societaria, penale, civile, procedurale, amministrativa) contabile, gestionale. I membri dell'O.d.V. dovranno, inoltre, garantire l'onorabilità, la massima affidabilità e l'assenza di ogni posizione di conflitto (a titolo esemplificativo: relazioni di parentela con gli organi sociali o con il vertice, conflitti di interessi). Al fine di adempiere alle proprie funzioni, di carattere multidisciplinare, inoltre, l'O.d.V. potrà avvalersi della collaborazione di particolari professionalità, da reperirsi anche all'esterno della società, che potranno fornire all'uopo un utile supporto tecnico e specialistico.

All'atto di conferimento dell'incarico i membri del nominando Organismo sottoscrivono una dichiarazione che attesta l'assenza di motivi di ineleggibilità e di tutti i requisiti di legge, oltre a quelli indicati nel presente modello.

Al fine di assicurare la necessaria stabilità e continuità d'azione al predetto Organismo, si prevede che i membri rivestiranno tale ruolo per un periodo consistente: anni 3 (tre) a decorrere dalla data dell'effettiva nomina.

In tale periodo il loro compenso, stabilito dal Consiglio di Amministrazione al momento della loro nomina, non potrà subire variazione alcuna, se non quelle determinate dall'opportunità di adeguamento agli indici legali.

L'eventuale revoca dei membri dell'OdV, da disporsi esclusivamente per ragioni connesse a gravi inadempimenti in ordine al mandato conferito, dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione e previamente comunicata al Collegio Sindacale.

La revoca dei poteri propri dell'OdV e l'attribuzione dei medesimi poteri ad altri soggetti, potrà avvenire solo per giusta causa, per tale dovendosi intendere anche interventi di ristrutturazione organizzativa di Bruno Romeo, mediante apposita delibera del Consiglio di Amministrazione e con l'approvazione del Collegio Sindacale.

Il sopravvenire di cause di incompatibilità/ineleggibilità determineranno l'immediata decadenza del membro dell'OdV.

Se nel corso dell'incarico vengono a mancare uno o più componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione degli stessi.

Il suddetto Organismo potrà comunque operare, in via temporanea, anche se di esso sia rimasto in carica un solo componente.

L'OdV potrà essere riconfermato in carica per un altro mandato di durata triennale. Alla scadenza della riconferma non saranno possibili ulteriori rinnovi, divenendo non più nominabile la maggioranza dei membri dell'OdV.

Contestualmente alla nomina dell'Organismo di Vigilanza, si è poi deciso di incaricare i *Responsabili delle singole Aree Operative e Funzionali (Responsabili di Funzione)* – individuate sulla base dell'organigramma di Bruno Romeo - del compito di effettuare, su base continuativa, verifiche sul rispetto del modello e sull'adeguatezza dello stesso. Tali soggetti sono stati individuati nelle persone che abbiano la responsabilità operativa di ciascun settore di attività della società nel quale sono state riconosciute sussistenti ipotesi di rischio di commissione dei reati individuati dalla legge, e che hanno concorso a definire i protocolli idonei a presidiare siffatti rischi.

L'istituzione dei *Responsabili delle singole Aree Operative e Funzionali (Responsabili di Funzione)* ha come obiettivo quello di realizzare una garanzia più concreta, e perciò efficace, circa l'effettiva attuazione del modello, in quanto tali soggetti costituiscono essi stessi un fondamentale anello di congiunzione, operativo e informativo, tra l'Organismo di Vigilanza e le concrete unità operative nell'ambito delle quali sono stati individuati i profili di rischio.

La presenza dei *Responsabili di Funzione* costituisce la miglior possibilità di adempimento dell'obbligo di attuare efficacemente il modello, dal momento che gli stessi sono i soggetti che meglio possono consentire un effettivo *aiuto* ai fini dell'adempimento dell'obbligo di vigilanza, considerato che essi conoscono, meglio di chiunque altro, l'operatività concreta ed il funzionamento delle attività individuate nelle aree a rischio da loro presidiate.

Ciascun *Responsabile di Funzione* è quindi obbligato a riportare all'Organismo di Vigilanza tutte le notizie utili al fine di meglio consentire all'Organismo di Vigilanza stesso il rispetto e l'adempimento dei propri obblighi di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello ed in ordine alle esigenze di adeguamento dello stesso.

L'Organismo di Vigilanza provvede direttamente a dotarsi di uno Statuto che regolamenti il suo funzionamento.

Inoltre, poiché la gestione piramidale dei flussi informativi, circa la presenza di aree a rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, costituisce a propria volta un *processo sensibile*, in grado di frustrare l'adempimento degli obblighi di vigilanza conferiti all'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo provvederà ad adottare efficaci meccanismi di *whistleblowing protection* (protezione delle segnalazioni), provvedendo ad istituire delle linee fax e/o delle caselle di posta (anche elettronica) alle quali ogni dipendente, anche in forma anonima e riservata, potrà trasmettere ogni utile segnalazione circa presunte violazioni del modello organizzativo.

### 3.3. Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di vigilanza

I compiti dell'Organismo di Vigilanza sono espressamente definiti dal D.Lgs. 231/2001 al suo art. 6, comma 1, lett. b) come segue:

- vigilare su funzionamento e osservanza del modello;
- curarne l'aggiornamento.

In adempimento al primo di siffatti compiti, all'Organismo di Vigilanza sono affidate le seguenti attività:

- effettuare verifiche sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio, coordinandole con quelle riconosciute e affidate ai Responsabili delle singole Aree Operative, al fine di valutare l'osservanza e il funzionamento del Modello;
- esaminare le relazioni che, su base semestrale, sono predisposte dai Responsabili delle singole Aree Operative, al fine di individuare possibili carenze nel funzionamento del Modello e/o possibili violazioni dello stesso;
- vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati;
- vigilare sul sistema di deleghe, al fine di garantire la coerenza tra i poteri conferiti e le attività in concreto espletate;
- promuovere adeguate iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del modello organizzativo tra tutti i dipendenti consulenti e partner;
- valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del modello;
- condurre le indagini volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del Modello.

Pur tenendo conto del fatto che la competenza per l'adozione ed efficace attuazione del Modello è espressamente attribuita, dall'art. 6 comma 1 lett. a) all'organo dirigente dell'ente, è stata

presa la decisione di affidare le procedure di aggiornamento del Modello stesso alla competenza dell'Organismo di Vigilanza.

Il compito affidato all'OdV di curare l'aggiornamento del Modello si traduce quantomeno nelle seguenti attività:

- programmare controlli ed implementare verifiche su base periodica delle attività di tutte le singole Aree Operative, al fine di garantire la corretta (e costante) individuazione delle attività a rischio e la loro eventuale integrazione. A tal fine potendosi avvalere delle informazioni e della collaborazione dei Responsabili delle singole Aree Operative;
- verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle esigenze del Modello come individuate dalla legge, a tal fine potendosi avvalere delle informazioni e della collaborazione da parte dei predetti responsabili;
- verificare ed aggiornare il modello in ogni sua parte a seguito di modifiche aziendali, legislative e di ogni altra natura che abbiano incidenza su quanto previsto dal presente documento;
- valutare, unitamente alle funzioni competenti, le iniziative anche operative da assumere nell'ottica di un efficace aggiornamento del Modello e predisporre il piano di miglioramento;
- curare, su delega espressa del Consiglio di Amministrazione, gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello organizzativo adottate da realizzarsi attraverso le modifiche e/o le integrazioni rese necessarie da significative violazioni delle prescrizioni, da mutamenti nell'organizzazione o nell'attività, da interventi legislativi che ne richiedano l'adeguamento o dall'effettiva commissione di reati;
- segnalare all'organo dirigente le violazioni del Modello organizzativo in grado di determinare la responsabilità in capo all'ente, registrare e conservare le medesime accuratamente;
- verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello di volta in volta adottate dagli organi competenti;
- qualora si renda necessario, in conseguenza alla modificazione del Modello, un intervento modificativo sulle *policies* o sulle procedure contenute nei manuali operativi, l'OdV potrà disporre autonomamente tale modifica.
- redigere verbale delle riunioni;
- conservare accuratamente i verbali, le decisioni, i suggerimenti, le proposte ed ogni documentazione dell'attività svolta, delle segnalazioni e della documentazione rilevante.

Per l'espletamento di siffatti compiti, l'OdV, nell'esercizio dei propri poteri in perfetta autonomia, provvederà direttamente alle seguenti incombenze:

- predisporre il piano annuale delle verifiche su adeguatezza e funzionamento del Modello;
- disciplinare l'attività di verifica dei *Responsabili delle singole Aree Operative* e il suo coordinamento con le attività dell'OdV;
- predisporre misure idonee al fine di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio e la tracciabilità dei flussi informativi e decisionali, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello;
- disciplinare le modalità di comunicazione sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio da parte dei soggetti responsabili;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti per il rispetto del Modello, curando anche il loro aggiornamento e l'effettività della trasmissione delle informazioni richieste.

Ai fini di un pieno e autonomo adempimento dei propri compiti, all'Organismo di Vigilanza è assegnato un budget annuo adeguato pari a **Euro 12.000,00**, per il primo periodo di attività. Tale budget annuo potrà essere aumentato ulteriormente con il voto favorevole della maggioranza dei membri dell'Organismo di Vigilanza ove necessario per adempiere ai compiti dell'Organismo di Vigilanza. Di tali risorse economiche l'Organismo di Vigilanza potrà disporre in piena autonomia, fermo restando la necessità di rendicontare l'utilizzo del *budget* stesso almeno su base annuale, nonché di motivare la presentazione del *budget* del periodo successivo, nell'ambito della relazione informativa periodica al Consiglio di Amministrazione.

Lo statuto dell'OdV prevede quantomeno che i membri dell'Organismo stesso: eleggano tra di essi il Presidente, deliberino a maggioranza, si riuniscano previa convocazione del Presidente o di chi ne fa le veci, esercitino i propri poteri decisionali disgiuntamente, prevedendo essi stessi un meccanismo volto ad evitare l'adozione di decisioni configgenti.

In caso di disaccordo tra i membri dell'OdV, i medesimi dovranno rivolgersi direttamente al Consiglio d'Amministrazione per le determinazioni necessarie al fine di assicurare l'effettiva attuazione del Modello e il rispetto della normativa vigente in materia, nonché del Codice Etico.

Il componente dell'OdV portatore di un interesse personale relativo all'oggetto della deliberazione, ne fornisce comunicazione e si astiene da questa.

L'OdV non dispone di poteri operativi o decisionali, neppure di tipo impeditivo, in relazione all'attività imprenditoriale di Bruno Romeo.

In ogni caso, di ciascuna deliberazione dell'OdV deve essere informato il Consiglio d'Amministrazione nella prima riunione utile.

Le suddette deliberazioni hanno mero carattere consultivo e/o propositivo, e non possono in alcun modo vincolare il Consiglio d'Amministrazione.

Per adempiere ai propri compiti l'Organismo di Vigilanza si avvarrà della collaborazione di ogni funzione della società, come necessario. In ogni caso potrà ricorrere anche a consulenti esterni, ove la loro collaborazione si renda necessaria.

Quanto all'ambito di applicazione dei poteri di controllo dell'Organismo di Vigilanza, il D.Lgs. n. 231/2001 non pare poter modificare la normativa societaria già vigente, nel senso cioè di poter comportare una significativa e non giustificabile restrizione dell'autonomia statutaria ed organizzativa degli enti, con la conseguenza che, per ciò che riguarda i soggetti depositari delle deleghe operative espresse in termini di maggiore autonomia e poteri delegati, ossia quei soggetti nei confronti dei quali la società ha già ritenuto di conferire la propria massima fiducia, non potranno che continuare a valere le sole forme di controllo già espressamente previste dall'ordinamento vigente e con esse i rimedi per le violazioni di legge di cui tali soggetti si rendessero responsabili.

All'Organismo di Vigilanza resta in ogni caso riconosciuto il potere di interloquire con i soggetti legittimati per legge all'attività di controllo e la facoltà di poter sollecitare la verifica della sussistenza

degli elementi richiesti per legge ai fini della possibilità di proposizione delle azioni di responsabilità o di revoca per giusta causa.

Gli incontri con gli organi societari cui l'OdV riferisce devono essere documentati. Copia della documentazione deve essere custodita a cura dell'OdV stesso.

Tutti i membri dell'OdV, nonché tutti i soggetti dei quali quest'ultimo si avvale, a qualsiasi titolo, sono vincolati all'obbligo di riservatezza in relazione a tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

Infine, spetta al medesimo Organismo il compito di verificare l'idoneità e curare la costante ed efficace implementazione del Codice Etico adottato da Bruno Romeo, nei termini e modi ivi definiti.

### **3.4. Reporting – indipendenza - dell'Organismo di vigilanza**

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza - ed i suoi membri - nello svolgimento delle funzioni attribuite all'organismo - non riporta in linea gerarchica a nessuna funzione all'interno della società.

### **3.5. Flussi informativi dell'Organismo di vigilanza**

Tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, il D.Lgs. 231/2001 enuncia anche l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dai protocolli e da ciascuna parte che concorre a costituire il Modello.

Sono stati pertanto istituiti una serie di obblighi, gravanti su tutto il personale di Bruno Romeo Spa, e, in primo luogo, sui *Responsabili delle singole Funzioni*.

In particolare, tutti i Responsabili delle singole aree operative/funzioni tengono informato l'Organismo di Vigilanza di ogni evento o fatto rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello. Il personale dipendente, ed eventuali collaboratori esterni, devono riferire ogni informazione relativa a comportamenti costituenti violazioni delle prescrizioni del Modello e inerenti alla commissione di reati.

Inoltre, l'OdV deve ricevere copia dei report periodici in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, in modo da essere tempestivamente informato circa eventuali violazioni delle prescrizioni antinfortunistiche del Modello organizzativo.

L'Organismo di Vigilanza istituisce un canale di comunicazione interna che garantisce, qualora la natura della segnalazione lo richieda, la confidenzialità di quanto segnalato, in modo anche da evitare atteggiamenti ritorsivi nei confronti del segnalante (*whistleblower protection*).

Qualsiasi preoccupazione relativa ad illeciti secondo quanto stabilito dal D.Lgs 231/2001 deve essere sollevata direttamente al membro designato dell'Organismo di Vigilanza. Tale preoccupazione dovrà essere sollevata in modo anonimo.

I dipendenti che desiderano restare anonimi devono utilizzare la posta normale, l'apposita cassetta posta all'ingresso della società, una linea telefonica dedicata o altri meccanismi sicuri, in quanto altri metodi di trasmissione potrebbero rivelare l'identità del mittente. Il membro designato dell'Organismo di Vigilanza può essere raggiunto in modo anonimo tramite una linea telefonica, di fax e email.

I segnalatori anonimi sono invitati a fornire informazioni sufficienti relative a un fatto o a una situazione per consentire un'indagine adeguata.

Nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'Organismo di Vigilanza può accedere liberamente a tutte le fonti di informazione dell'ente, prendere visione di documenti e consultare dati relativi all'ente.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite a cura dell'Organismo di Vigilanza, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla *privacy*.

Più precisamente i flussi di informazioni avranno carattere bidirezionale, ovvero, da un lato, i soggetti coinvolti nell'espletamento delle funzioni dirigenziali amministrative e di controllo dell'ente, sono tenuti a informare costantemente l'O.d.V.; nello stesso tempo, il medesimo organo di vigilanza sarà tenuto costantemente a relazionare nei confronti degli organi di controllo e amministrativo, anche al fine e di stimolare un'attività di quest'ultimo, e di consentire allo stesso di adottare i provvedimenti sanzionatori, o di altro genere ( ad. es. modifica del modello o del codice etico) del caso.

I dirigenti, gli amministratori, dipendenti e collaboratori della società, dovranno quindi garantire la massima collaborazione all'O.d.V. trasmettendo, obbligatoriamente, ogni informazione utile per l'espletamento delle funzioni che gli sono proprie.

Sono d'altronde previsti, anche per prassi, dal Codice etico e disciplinare, specifici obblighi a carico di dipendenti e collaboratori che venissero a conoscenza di violazioni, inadempimenti o accadimenti sospetti, di informarne tempestivamente l'Organo di Vigilanza.

Ciò avviene tramite i canali di segnalazione previsti dalla *whistleblower protection*, ovvero tramite il sistema di reporting delle informazioni già adottato in azienda (c.d. O G). La comunicazione all'Organismo di Vigilanza è comunque obbligatoria qualora un soggetto afferente a Bruno Romeo venga a conoscenza di una attività che possa presentare profili di responsabilità penale rilevanti.

In qualsiasi circostanza in cui venga effettuato un accesso, ispezione o verifica da parte di un Autorità di vigilanza, giudiziaria, o delle forze dell'ordine, della Guardia di finanza, è obbligatoriamente avvertito immediatamente l'Organismo di Vigilanza, secondo le modalità di cui sopra.

Il flusso informativo nei confronti dell'Organismo deve riguardare quantomeno:

1. Informazioni relative all'assetto dell'azienda anche prima dell'istituzione dell'O.d.V.;

2. notizie relative all'attuazione del modello e alle sanzioni che in conseguenza della mancata osservanza dello stesso, siano state irrogate;
3. atipicità o anomalie riscontrate da parte dei vari organi responsabili e degli organi deputati al controllo, nelle attività volte a porre in essere il modello;
4. provvedimenti provenienti da qualsiasi Autorità pubblica, dai quali si evinca la pendenza di procedimenti relativi ai reati contemplati dal D.Lgs. 231/01; avvenuta concessione di erogazioni pubbliche, rilascio di nuove licenze, di autorizzazioni o di altri rilevanti provvedimenti amministrativi;
5. operazioni finanziarie che assumano particolare rilievo per valore, modalità, rischiosità, atipicità;
6. partecipazione a gare d'appalto, ed aggiudicazione degli stessi, e in genere instaurazione di rapporti contrattuali con la P.A.;
7. informazione immediata di ogni accertamento fiscale, del Ministero del Lavoro, degli enti previdenziali, dell'antitrust, e di ogni altra Autorità di Vigilanza, a cura del responsabile dell'area sottoposta al relativo accertamento;
8. comunicazione e informativa documentale in ordine ad operazioni societarie straordinarie, ed in ordine alle connesse adunanze dell'organo amministrativo;
9. comunicazione tempestiva dell'emissione di nuove azioni e di altri strumenti finanziari;

L'inosservanza dei suddetti obblighi comporta violazione del modello e relativa applicazione delle sanzioni previste dal sistema disciplinare.

E' compito dell'Organismo quello di riferire circa l'attività svolta al Consiglio di Amministrazione, con cadenza periodica, almeno annuale, nonché in qualunque ipotesi in cui se ne verificasse la necessità.

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

#### Segnalazione diretta. Riservatezza.

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

### Segnalazioni anonime.

Qualsiasi questione relativa a presunte violazioni di quanto stabilito dal D.Lgs 231/2001, dalle altre fonti di legge, dal Codice etico e dal modello deve essere sollevata direttamente all'OdV. Tale preoccupazione potrà essere sollevata in modo anonimo. Resta preferibile la segnalazione non anonima.

I dipendenti che desiderano restare anonimi devono utilizzare la posta normale, anche inserendo la comunicazione nell'idonea casella o altri meccanismi sicuri, in quanto altri metodi di trasmissione potrebbero rivelare l'identità del mittente.

I whistleblowers anonimi sono comunque invitati a fornire informazioni sufficienti relative a un fatto o a una situazione per consentire un'indagine adeguata.

### Problematiche controverse relative alla contabilità o all'auditing. Gestione di una segnalazione

Le segnalazioni relative a presunte violazioni nell'ambito e nell'applicabilità della presente procedura saranno esaminate in modo approfondito, equo e tempestivo.

Le indagini devono iniziare al più presto e devono essere portate avanti in modo diligente. Tutte le persone coinvolte in un'indagine devono prestare attenzione ed agire in modo imparziale in tutte le fasi della procedura. Si devono raccogliere i fatti oggettivi relativi all'evento o alla situazione, non le opinioni o le speculazioni.

A partire dall'inizio di un'indagine si devono conservare tutti i documenti esistenti al momento in cui è stata segnalata la violazione. Se necessario, i documenti devono essere prelevati dalle aree e dagli archivi in cui sono conservati.

Di tutte tali attività si occupa l'OdV.

Qualora la segnalazione pervenga in forma scritta anonima, l'OdV valuta l'opportunità di procedere ad indagini, sempre che la segnalazione contenga riferimenti sufficientemente specifici per effettuare gli accertamenti del caso.

È istituito, inoltre, un obbligo funzionale di informazione a carico dei *responsabili delle singole Funzioni*. In particolare, questi Responsabili devono riferire all'OdV:

- semestralmente sull'attività svolta (controlli effettuati, modifiche suggerite a seguito di variazioni dell'attività o delle procedure operative, segnalazioni di eventuali nuove attività o modalità idonee a realizzare ipotesi di reato previste dal D.Lgs. 231/2001), mediante una relazione scritta;
- tempestivamente in caso di gravi anomalie nel funzionamento del Modello o di violazioni di prescrizioni dello stesso.

Nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'OdV può accedere liberamente, senza la necessità di una preventiva autorizzazione, a tutte le fonti di informazione dell'ente, prendere visione di documenti e consultare dati relativi all'ente.

Tutte le informazioni, i documenti e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali, vengono archiviate e custodite a cura dell'OdV in un apposito *data base* (informatico o cartaceo) per un periodo di 5 anni.

L'OdV, inoltre, ha cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla *privacy*.

### 3.6. Il sistema disciplinare

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal D.Lgs. 231/2001, è necessario che il modello organizzativo individui e sanzioni i comportamenti che possono favorire la commissione di reati.

Ciò in quanto l'art. 6, comma, 2 D.Lgs. 231/2001, nell'elencare gli elementi che si devono rinvenire all'interno dei modelli predisposti dall'impresa, alla lettera e) espressamente prevede che l'impresa ha l'onere di "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello".

Il concetto di sistema disciplinare fa ritenere che la società debba procedere ad una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Si è pertanto creato un sistema disciplinare che, innanzitutto, sanziona tutte le infrazioni al modello, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di *gradualità* della sanzione, e che, secondariamente, rispetti il principio della *proporzionalità* tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

A prescindere dalla natura del sistema disciplinare richiesto dal D.Lgs. 231/2001, resta la caratteristica di fondo del potere disciplinare che compete al datore di lavoro, riferito, ai sensi dell'art. 2106 c.c., a tutte le categorie di lavoratori ed esercitato indipendentemente da quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

In virtù dei principi esposti, il potere disciplinare di cui al D.Lgs., 231/2001 è esercitato, su delibera dell'Organismo di Vigilanza validata dal Consiglio di Amministrazione, ad opera del Responsabile dell'Area Personale e Risorse Umane oppure direttamente dal Consiglio di Amministrazione di Bruno Romeo Spa, secondo le procedure e le modalità previste dal vigente sistema disciplinare.

Giova ribadire che, comunque, ogni violazione del Codice Etico e del Modello comporterà l'adozione di provvedimenti disciplinari, proporzionati in relazione alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa, nel rispetto – per i lavoratori dipendenti – della disciplina di cui all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 ed alle disposizioni contenute nei contratti di lavoro applicabili.

Tutte le disposizioni del presente capo sono espone in luogo idoneo, visibile ed accessibile ai destinatari. Le medesime previsioni sono oggetto di comunicazione alle parti interessate secondo le disposizioni di legge ed a cura dell'OdV o dell'Ufficio personale.

### **3.6.1. Sanzioni applicabili ai Dipendenti**

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello, in proporzione alla gravità delle infrazioni verranno applicate le sanzioni qui di seguito indicate:

#### *a) Richiamo verbale:*

- lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- tolleranza o omessa segnalazione, da parte dei preposti, di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale.

#### *b) Richiamo scritto dell'organo di amministrazione:*

- mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);
- omessa segnalazione o tolleranza da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al Personale;
- ripetuta omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al Personale.

#### *c) Sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni:*

- inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale che siano tali da esporre la società ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa riflessi negativi.

#### *d) Licenziamento per inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del dipendente (giustificato motivo):*

- violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001;

#### *e) Licenziamento per inadempimenti così gravi da non consentire la continuazione del rapporto di lavoro (giusta causa):*

- comportamento in palese violazione delle prescrizioni del Modello e tale da comportare la possibile applicazione a carico della Società delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

Nei casi richiesti dalla natura della colpa o per necessità investigative, la Società – in attesa di decidere sul provvedimento disciplinare finale – ha la facoltà di sospendere temporaneamente il lavoratore dal servizio per il tempo strettamente necessario.

### **3.6.2. Sanzioni applicabili ai Dirigenti**

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello, in proporzione alla gravità delle infrazioni verranno applicate le sanzioni qui di seguito indicate:

#### *a) Richiamo verbale:*

- lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.
- tolleranza o omessa segnalazione di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale.

#### *b) Richiamo scritto dell'Organo amministrativo:*

- mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);
- omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale;
- ripetuta omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al Personale.

#### *c) Licenziamento ex art. 2118 c.c.:*

- inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale;
- violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001 di una gravità tale da esporre la società ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare riflessi negativi per la società, intendendosi in tal modo un inadempimento notevole degli obblighi a cui il lavoratore è tenuto nello svolgimento del proprio rapporto di lavoro.

#### *d) Licenziamento per inadempimenti così gravi da non consentire la continuazione del rapporto di lavoro (giusta causa):*

- adozione di un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la possibile concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

Nei casi richiesti dalla natura della colpa o per necessità investigative, la Società – in attesa di decidere sul provvedimento disciplinare finale – ha la facoltà di sospendere temporaneamente il Dirigente dal servizio per il tempo strettamente necessario.

### **3.6.3. Sanzioni nei confronti degli Amministratori**

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione, i quali prendono gli opportuni provvedimenti tra cui, in maniera esemplificativa ma non esaustiva, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

### **3.6.4. Sanzioni nei confronti dei Sindaci**

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più sindaci, l'OdV informa l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, in maniera esemplificativa ma non esaustiva, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

### **3.6.5. Disciplina applicabile nei rapporti con collaboratori esterni e partners**

Ai fini di una piena e perfetta efficacia preventiva del Modello, rispetto ai reati indicati dal D.Lgs. 231/2001, sono istituite previsioni a valere a disciplina anche nei rapporti con i collaboratori esterni e i *partners* commerciali.

Segnatamente, nei contratti stipulati tra Bruno Romeo Spa e siffatti soggetti devono essere inserite specifiche clausole risolutive espresse che prevedano appunto lo scioglimento del contratto qualora le controparti contrattuali tengano comportamenti contrari ai principi contenuti nel presente Modello, cui Bruno Romeo si attiene nello svolgimento dell'attività sociale, e integranti un pericolo di commissione dei reati indicati dal D.Lgs. 231/2001, salvo e impregiudicato comunque il diritto di Bruno Romeo di chiedere il risarcimento del danno, qualora la condotta della controparte sia tale da determinare un danno a carico della società.

A tali fini, copia del Modello (o delle parti di esso rilevanti per l'adempimento del contratto) deve essere consegnata o comunque messa a disposizione delle controparti contrattuali.

### **3.6.6. Tipologia di violazioni del Modello e relative sanzioni**

Le condotte sanzionabili, in maniera esemplificativa ma non esaustiva, che rappresentano una violazione del presente Modello sono le seguenti:

- violazione, da parte del dipendente, di procedure interne previste dal Modello (ad es: mancata osservanza delle procedure prescritte, omessa comunicazione all'OdV di informazioni rilevanti,

omissione di controlli, ecc.), ovvero adozione, nello svolgimento di attività connesse ai processi sensibili, di comportamenti difformi rispetto alle prescrizioni del modello;

- violazione di procedure interne previste dal Modello, o adozione, nello svolgimento di attività connesse ai processi sensibili, di comportamenti difformi rispetto alle prescrizioni del Modello stesso che espongano la società al rischio di commissione di uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- adozione, nello svolgimento di attività connesse ai processi sensibili, di condotte difformi rispetto alle prescrizioni del presente modello, e diretti in modo non equivoco alla realizzazione di uno o più reati;
- adozione, nello svolgimento di attività connesse ai processi sensibili, di condotte palesemente difformi rispetto alle regole del presente Modello, tali da determinare la concreta applicazione a carico della società, delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al grado di responsabilità ed autonomia del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, alla volontarietà della sua condotta nonché alla gravità della stessa, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la società può ragionevolmente ritenersi esposta, in base al D.Lgs. 231/2001 – a seguito della condotta censurata.

Il sistema disciplinare è soggetto ad una costante verifica e valutazione da parte dell'OdV e del responsabile delle risorse umane.

Solo quest'ultimo ha la responsabilità della concreta applicazione dei provvedimenti disciplinari sopra descritti, su eventuale segnalazione dell'OdV, sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta oggetto del rimprovero.

### **3.7. Aggiornamento del modello organizzativo**

Come abbiamo già ricordato nel paragrafo 2.3, per espressa previsione dell'art. 6 comma 1 lett. a) del D.Lgs. 231/2001, l'adozione e la efficace attuazione del Modello costituiscono una responsabilità dell'organo dirigente dell'ente.

Il potere di aggiornare il Modello è stato affidato direttamente all'Organismo di Controllo (Organismo di Vigilanza).

Compete, pertanto, all'Organismo di controllo (Organismo di Vigilanza) il compito di *curare* l'aggiornamento del Modello, secondo quanto previsto nel presente Modello, compito che dovrà essere attuato anche mediante l'attività di collaborazione dei *Responsabili delle singole Aree Operative e Funzioni*.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati dal D.Lgs. 231/2001.

La conferma dell'adeguatezza del Modello e della sua efficace attuazione è comunque garantita:

- dalle risultanze delle attività di monitoraggio svolte nel continuo dai soggetti apicali della società per ciascuna funzione di propria competenza. E' loro specifico compito quello di segnalare ogni violazione al presente modello all'Organismo di Vigilanza;
- dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di vigilanza e controllo descritti, a cui qui si fa integrale rinvio.

### **3.8. Informazione e formazione del personale**

Le modalità di comunicazione del modello devono essere tali da garantirne la piena pubblicità, al fine di assicurare che i destinatari siano a conoscenza delle procedure che devono essere seguite per un adempimento corretto delle proprie mansioni.

Secondo quanto disposto dalle linee guida di Confindustria, l'informazione deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua.

A tal fine, il Modello verrà permanentemente inserito sulla rete locale, dandone idonea comunicazione al personale e preannunciando al contempo specifici corsi di formazione al riguardo.

### **3.9. Formazione del personale**

Per garantire l'effettiva conoscenza del Modello e delle procedure che devono essere seguite per adempiere correttamente alle proprie mansioni, sono altresì previste specifiche attività formative rivolte al personale di Bruno Romeo Spa.

All'atto dell'adozione del modello ed ad ogni suo aggiornamento, il documento viene inserito sul sito della società.

Oltre alla diffusione del Modello sulla rete locale, vengono previste le seguenti attività:

- uno specifico corso in aula rivolto ai Responsabili delle singole aree Operative e a tutti i dipendenti della società nel quale vengono illustrati i contenuti della legge, vengono approfondite le previsioni contenute nel Modello adottato da Bruno Romeo, vengono identificate le responsabilità ed i reati rilevanti per il D.Lgs. 231/2001. Inoltre i Responsabili delle Unità Operative vengono messi in grado di gestire una prima informativa sull'argomento, da rivolgere a tutto il restante personale;
- per quanto riguarda i Responsabili delle singole Funzioni, una dichiarazione di presa visione del Modello Organizzativo e l'impegno a conformarsi e a renderne edotti i dipendenti sottoposti alla propria supervisione, che verrà conservata a cura dell'Ufficio del Personale;

- un'area dedicata sulla rete locale o sulla rete internet ove vengono pubblicati i documenti rilevanti relativi al D.Lgs. 231/2001.

Qualora emergesse la necessità di chiarimenti o approfondimenti, ci si potrà rivolgere ai Responsabili delle singole Funzioni per una pronta risposta.

Particolare attenzione viene dedicata alla formazione dei neo-inseriti e di coloro che, pur facendo già parte del personale, siano chiamati a ricoprire nuovi incarichi. A tali risorse sarà richiesto di firmare apposita dichiarazione di presa visione del Modello Organizzativo (se non già ottenuta).

### **3.10. I processi sensibili di Bruno Romeo Spa.**

Il primo passo verso l'adozione del presente modello ha comportato un'attività di individuazione dei rischi di reati in Bruno Romeo (situazione "as is"). La medesima attività si è svolta sui documenti e sulle procedure in essere nella società, nonché a mezzo di interviste svolte singolarmente e verbalizzate contestualmente e sottoscritte ad opera dell'intervistato. I soggetti dichiaranti sono stati selezionati tenendo conto dell'organigramma di Bruno Romeo, individuando i singoli responsabili di funzione e gli addetti alle aree sensibili.

Tra le notizie rilevanti sono sempre state ricomprese le informazioni relative a precedenti accadimenti (di reati e di altri eventi affini alle previsioni normative) rilevanti ex D.Lgs. 231/2001.

I risultati di detta analisi sono stati sottoposti a rielaborazione logica, matematica e giuridica, a mezzo di un sistema dell'analisi del rischio, i cui risultati costituiscono parte integrante del presente modello.

Le interviste, i documenti rilevanti e la rielaborazione di cui sopra sono conservati, in originale, unitamente ad una copia del presente modello in Bruno Romeo, in luogo idoneo ed a cura dell'Organismo di Vigilanza.

Dall'analisi dei rischi/reato, svolta – come detto -, in conformità alle finalità del D.Lgs. 231/2001, mediante l'esame dei principali documenti aziendali, l'analisi dei protocolli in essere e le interviste agli apicali e ai responsabili delle funzioni aziendali, è emerso che i Processi Sensibili della società – allo stato – riguardano principalmente le seguenti tipologie di reati:

- a) reati contro la pubblica amministrazione;
- b) reati societari;
- c) reati contro la personalità individuale del minore (in questo caso, il tema che necessita attenzione è quello della detenzione di materiale pedopornografico, anche virtuale; più marginalmente il tema dello sfruttamento del lavoro minorile);
- d) reati contro la vita e l'incolumità individuale con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;

- e) criminalità informatica ed illecito trattamento dei dati;
- f) reati in tema di abbandono dei rifiuti.

Per quanto attiene alle altre tipologie di reati previste dal D.Lgs. 231/2001 (reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo, ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, etc. ), una volta compiuta la relativa analisi dei rischi con le modalità sopra descritte (e la cui documentazione è custodita a cura dell'OdV), è emersa per Bruno Romeo Spa una possibilità meramente teorica di commetterli. In relazione ad essi, pertanto, è possibile rinviare, in un'ottica di prevenzione, alle prescrizioni del Codice Etico, adottato unitamente al presente modello, che costituiscono per i dipendenti, i membri degli organi societari, i consulenti e i partner, lo standard di comportamento richiesto dalla Società nella conduzione degli affari e delle attività in generale.

In particolare, nella realtà aziendale di Bruno Romeo Spa, i Processi Sensibili emersi dall'approfondita analisi effettuata in previsione dell'adozione del Modello risultano principalmente i seguenti:

a) Reati contro la P.A.

- Partecipazione a procedure di gara o di negoziazione diretta indette da pubbliche amministrazioni (enti territoriali, enti pubblici) per la realizzazione di opere, per la fornitura di beni o servizi;
- Rapporti di varia natura con le istituzioni pubbliche sia locali che nazionali;
- Gestione delle ispezioni da parte della p.a.

b) Reati societari

- Gestione e comunicazione verso l'esterno di notizie e dati relativi alla Società;
- Relazioni e comunicazioni al Collegio Sindacale, alla Società di Revisione ed alle Autorità di Vigilanza;

c) Reati in materia di tutela della personalità individuale del minore

- Attività di reperimento e scambio, attraverso la rete internet aziendale, di immagini pedopornografiche, anche virtuali.
- Sfruttamento della manodopera, anche minorile.

d) Delitti di omicidio colposo e lesioni personali colpose con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro

- Qualsiasi tipo di attività svolta dai dipendenti che possa comportare un rischio per l'incolumità individuale;
- Sicurezza dell'ambiente di lavoro in genere (materiali pericolosi, rischi di malattie professionali, pericolo di incendio);

e) Reati informatici e trattamento illecito di dati

- Attività di danneggiamento di banche dati - anche pubbliche amministrazioni - a mezzo internet;
- Introduzione nei sistemi informatici di soggetti esterni all'azienda, anche pubbliche amministrazioni.

f) Reati ambientali

- Tutte le attività che comportano lo smaltimento dei rifiuti, soprattutto generati dai residui delle lavorazioni e degli imballaggi.

***3.10.1. Le fattispecie di reato nei rapporti con la Pubblica amministrazione (artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/2001)***

... omissis...

BRUNOROMEEO

BRUNOROMEEO

**PARTE TERZA:**  
**INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI E DELLE PROCEDURE IDONEE AD  
IMPEDIRE LA REALIZZAZIONE DEI REATI PREVISTI DAL D.LGS. 231/2001**

Il presente paragrafo si riferisce ai comportamenti che possono essere posti in essere dai dipendenti di Bruno Romeo Spa, nonché dai suoi consulenti e partner, come già definiti nella Parte Prima e seconda del presente modello organizzativo.

Obiettivo di questa prima parte del paragrafo è indicare i presidi minimi dell'organizzazione aziendale volta a prevenire la commissione di tutti i reati.

Ciò comporta quantomeno che tutti i destinatari, come sopra individuati, adottino regole di condotta conformi a quanto prescritto dal modello organizzativo, al fine di prevenire il verificarsi dei reati che possono far scattare la responsabilità amministrativa della società.

Nello specifico, il presente paragrafo ha lo scopo di:

- a) indicare i principi procedurali che i dipendenti, i consulenti e partner di Bruno Romeo Spa sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del modello organizzativo;
- b) fornire all'Organismo di Vigilanza e ai responsabili delle altre funzioni aziendali che cooperano con esso, i principi cui devono ispirarsi gli strumenti esecutivi necessari per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica.

Le procedure di dettaglio, frutto dell'implementazione nelle operazioni quotidiane e delle altre attività svolte nell'ente, sono definite nei protocolli operativi e regolamenti interni adottati ad implementazione dei presidi indicati in questa Parte III.

In particolare, con riferimento alle aree di attività cosiddette *sensibili*, la Società ha individuato i seguenti principi cardine (derivanti anche dal Codice Etico), che regolando tali attività rappresentano gli strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e a garantire un idoneo controllo sulle stesse, anche in relazione ai reati da prevenire:

- separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni ed i compiti attribuiti e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- nessuna operazione significativa può essere intrapresa senza autorizzazione;
- esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- adeguata regolamentazione procedurale delle attività aziendali cosiddette *sensibili*, cosicché:
  - i processi operativi siano definiti prevedendo un adeguato supporto documentale per consentire che essi siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità;

**IMPIANTISTICA INDUSTRIALE E CIVILE**

- le decisioni e le scelte operative siano sempre tracciabili in termini di caratteristiche e motivazioni e siano sempre individuabili coloro che hanno autorizzato, effettuato e verificato le singole attività;
- siano garantite modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- siano documentate le attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;
- esistano meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione all'accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali;
- lo scambio delle informazioni fra fasi o processi contigui avvenga in modo da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti;
- sia sempre e comunque garantita la salubrità dei luoghi ove il personale di Bruno Romeo svolge la propria attività;
- sia garantita, quale interesse primario di Bruno Romeo, l'integrità fisica e la sicurezza delle condizioni di lavoro per tutti i soggetti afferenti alla società.

I principi sopra descritti appaiono coerenti con le indicazioni fornite dalle Linee Guida emanate da Confindustria e sono ritenuti dalla Società ragionevolmente idonei anche a prevenire i reati richiamati dal Decreto. Per tale motivo, la Società ritiene fondamentale garantire la corretta e concreta applicazione dei sopra citati principi di controllo in tutte le aree di attività aziendali, con speciale riguardo a quelle sensibili.

I predetti principi costituiscono anche il riferimento sulla base del quale vengono redatti i presidi idonei ad evitare la commissione di reati, nonché i relativi protocolli aziendali e le procedure operative.

#### **4. INDIVIDUAZIONE DELLE PROCEDURE IDONEE AD IMPEDIRE LA REALIZZAZIONE DELLE SINGOLE TIPOLOGIE DI REATO**

... omissis...