



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

PARTE GENERALE

Biffi Italia S.r.l.

26 Giugno 2009



INDICE

A) PARTE GENERALE

1. Finalità e principi di legge	4
1.1 Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001.....	4
1.2 Le sanzioni.....	19
1.3 Le misure cautelari	22
1.4 I modelli di organizzazione e di gestione ai fini dell'esonero dalla responsabilità	23
1.5 Requisiti dei modelli di organizzazione e di gestione	24
2. Il modello di organizzazione e di gestione di Biffi Italia S.r.l.	25
2.1 Biffi Italia S.r.l.	25
2.2 Adozione del modello di organizzazione e di gestione da parte di Biffi Italia	29
2.3 Funzione del Modello di Organizzazione e di Gestione di Biffi Italia	31
2.4. Relazione tra il Modello di Organizzazione e di Gestione ed il Codice Etico.....	32
2.5 Struttura del Modello di Organizzazione e di Gestione – Modifiche ed integrazioni	34
3. Attività propedeutiche alla definizione del Modello	36
3.1 La mappatura delle aree di attività a rischio e l'identificazione dei rischi	36
3.2 L'analisi del Sistema di Controllo Interno.....	37
3.3 Il Sistema di Controllo Interno e le modalità di gestione dei rischi.....	38
4. L'Organismo di Vigilanza	39
4.1 Composizione dell'Organismo di Vigilanza e nomina.....	39
4.2 Cessazione dalla carica	40
4.3 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza	41
4.4 Funzioni e attività dell'Organismo di Vigilanza.....	42
4.5 Poteri dell'Organismo di Vigilanza	44
4.6 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	44
5. Formazione – Comunicazione e Diffusione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	46
6. Sistema Disciplinare (Ex D.Lgs. 231/2001 art. 6, comma 2, lettera e).....	47
6.1 Finalità del sistema disciplinare	47
6.2 Sistema sanzionatorio nei confronti dei lavoratori subordinati	48
6.3 Sanzioni nei confronti del personale dirigente	50
6.4 Misure nei confronti degli Amministratori	50
6.5 Misure nei confronti dei Sindaci	50
6.6 Misure nei confronti dei Revisori	51
6.7 Misure nei confronti di altri destinatari.....	51
6.8 Ulteriori misure.....	51



B) CODICE ETICO

C) PARTI SPECIALI

PREMESSA

- 1. I REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**
- 2. I REATI SOCIETARI**
- 3. I REATI DI TERRORISMO ED EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO**
- 4. I REATI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO**
- 5. I REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA**

PARTE GENERALE

1. Finalità e principi di legge

1.1 Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001

Il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" (di seguito, Decreto 231), ha dato immediata attuazione alla delega legislativa contenuta nell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 in cui il Parlamento aveva stabilito principi e criteri direttivi per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica per reati commessi dai soggetti operanti all'interno dell'ente, nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo.

Tale soluzione è scaturita da una serie di CONVENZIONI INTERNAZIONALI di cui l'Italia è stata firmataria negli ultimi anni. Si tratta, in particolare, della Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, sottoscritta a Bruxelles il 26 luglio 1995; del suo primo protocollo fatto a Dublino il 27 settembre 1996; del protocollo concernente l'interpretazione in via pregiudiziale da parte della Corte di giustizia delle Comunità europee di detta Convenzione, sottoscritto a Bruxelles il 29 novembre 1996, nonché della Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee, fatta a Bruxelles il 26 maggio 1997 e della Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, con annesso, fatta a Parigi il 17 dicembre 1997.

Il Decreto 231 ha inserito nell'ordinamento italiano un principio di responsabilità amministrativa da reato come conseguenza degli illeciti commessi da coloro che agiscono in nome e per conto dell'ente rappresentato, vale a dire:

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

Alla tradizionale responsabilità per il reato commesso (responsabilità penale personale che non può che riferirsi alle persone fisiche in virtù del principio racchiuso nell'art. 27 c. 1 Cost. e del suo speculare dogma consacrato nel brocardo *societas delinquere non potest*) e alle altre forme di responsabilità derivanti da reato, si affianca ora una responsabilità della persona giuridica, che riconduce al medesimo fatto conseguenze sanzionatorie diverse a seconda del soggetto chiamato a risponderne. Il fatto costituente reato, ove ricorrano i presupposti indicati nella normativa, opera su un doppio livello, in quanto integra, ad un tempo, sia il reato



ascrivibile all'individuo che lo ha commesso (fatto reato punito con sanzione penale), sia l'illecito amministrativo (illecito punito con sanzione amministrativa) per l'ente.

Nel panorama italiano, il valore di novità del Decreto 231 è indubbio. Prima dell'entrata in vigore di tale normativa, era prevista esclusivamente un'obbligazione civile dell'ente per il pagamento di multe o ammende, ma solo in caso di insolvibilità dell'autore del reato (artt. 196 e 197 c.p.), mentre non sussisteva alcuna conseguenza a carico dell'ente (salvo eventuali ipotesi di risarcimento del danno) nel caso in cui gli amministratori e/o i dipendenti avessero commesso reati da cui derivasse un profitto o un vantaggio in capo all'ente.

Quanto alla NATURA DELLA RESPONSABILITÀ dischiusa dal Decreto 231, nonostante la qualifica di *responsabilità amministrativa* che compare nel titolo del decreto, diverse sono le disposizioni che tradiscono un impianto sostanzialmente penalistico dell'intero *corpus* legislativo. Sintomatica in tal senso è, in primo luogo, la configurazione della responsabilità dell'ente in dipendenza della commissione di un *reato* di cui l'ente risponde in via autonoma, se posto in essere nel suo interesse o a suo vantaggio da parte di soggetti variamente incardinati nella struttura dell'ente (art. 6), i quali si sono resi responsabili di tali condotte a causa di una colpevole disorganizzazione sostanziata nell'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (art. 7). Significativa di un'accezione sostanzialmente penalistica della responsabilità è anche l'attribuzione della competenza a giudicare al magistrato penale, il quale si atterrà alle regole del processo penale laddove non derogate espressamente dal Decreto 231. L'ente, inoltre, fa ingresso nel processo assumendo uno *status* assolutamente sovrapponibile a quello di imputato le cui relative disposizioni processuali vengono estese all'ente, in quanto compatibili (art. 35). Infine, sintomatico della matrice penalistica della normativa, è il tentativo di personalizzazione della sanzione, anche in relazione alle vicende modificative o estintive dell'ente (artt. 28 ss), per graduare il sistema punitivo della criminalità d'impresa non solo con sanzioni pecuniarie, ma anche con sanzioni interdittive che possono condurre anche alla chiusura definitiva dell'ente. E' comunque fatta salva per l'ente la possibilità di essere "esonerato" da responsabilità o di ottenere un temperamento degli interventi afflittivo-sanzionatori attuando comportamenti, sia risarcitori, sia dimostrativi di una volontà di riorganizzazione della struttura d'impresa con l'adozione di modelli di organizzazione e di gestione (art. 6) idonei a filtrare ed elidere condotte penalmente rilevanti dei soggetti variamente incardinati nella struttura dell'ente.

Il Decreto 231 si suddivide in quattro Capi e si compone di ottantacinque articoli. Il Capo I è dedicato all'individuazione della struttura della responsabilità dell'ente e si compone, a sua volta, di tre Sezioni: la prima detta i principi generali di garanzia e le regole di validità del sistema (artt. 1-4) individuando, altresì, i criteri di imputazione del fatto di reato all'ente (artt. 5-8); la seconda definisce il sistema sanzionatorio fissando i criteri di commisurazione dell'articolata tipologia di sanzioni (artt. 9-23); la terza racchiude l'elenco tassativo dei reati rispetto ai quali si può configurare la responsabilità amministrativa dell'ente (artt. 24-26). Il



Capo II regola le limitazioni di responsabilità in relazione al patrimonio e alle vicende modificative dell'ente (artt. 27-33); il Capo III delinea le disposizioni processuali (artt. 34-82) mutuandole e conciliandole con l'impianto del processo penale e, infine, il Capo IV è dedicato alle disposizioni di attuazione e coordinamento (artt. 83-85).

Il Decreto 231 si occupa di delimitare l'ambito dei SOGGETTI DESTINATARI della disciplina normativa, vale a dire: "enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica". Si tratta, pertanto, di soggetti che hanno acquisito la personalità giuridica secondo gli schemi civilistici, dunque associazioni, fondazioni e altre istituzioni di carattere privatistico che abbiano ottenuto il riconoscimento dello Stato; società che hanno acquisito personalità giuridica tramite l'iscrizione nel registro delle imprese, nonché gli enti non personificati, privi di autonomia patrimoniale, ma comunque considerabili soggetti di diritto. Non è casuale l'uso della più elastica espressione "ente", rispetto alla più circoscritta nozione di "persona giuridica", in modo da includere nell'ambito soggettivo della disciplina sia le "persone giuridiche" in senso tecnico, sia qualunque altra "società e associazione" sebbene priva di personalità giuridica. Ciò con lo scopo di fondare una responsabilità non tanto correlata alla distinzione, agli effetti civili, fra il patrimonio della persona giuridica e il patrimonio delle singole persone fisiche, quanto di stigmatizzare i comportamenti penalmente rilevanti di persone che fanno capo ad una organizzazione in quanto tale, ancorché diversa da un'entità individuale.

Sono invece esclusi dal ventaglio dei soggetti destinatari del codice dell'illecito amministrativo dipendente da reato: lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgano funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale, Segretariato generale della Presidenza della Repubblica, C.S.M., CNEL).

Il Decreto 231, in quanto caratterizzato da una nervatura tipicamente penalistica, ha mutuato dal sistema penale il PRINCIPIO GENERALE DI LEGALITÀ (art. 2) nelle sue diverse articolazioni di: riserva di legge, tassatività (o determinatezza della fattispecie), irretroattività e divieto di analogia. Il principio di riserva di legge comporta il divieto di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente in assenza di una specifica disposizione legislativa, intendendosi per tale, non solo la legge in senso formale, ma anche i decreti legge e le leggi delegate. Il principio di tassatività o determinatezza della fattispecie, ricavabile dall'avverbio "espressamente" contenuto nell'art. 2, impone che i casi di responsabilità amministrativa dell'ente e le conseguenze sanzionatorie siano specificamente determinate in modo da fugare interpretazioni arbitrarie. Il principio di irretroattività della legge sanzionatoria amministrativa – che ricalca l'analogo principio di cui all'art. 2 c. 1 c.p. – comporta che la legge in forza della quale vengono irrogate le sanzioni sia entrata in vigore prima della commissione del fatto di reato. Ultimo corollario del principio di legalità è il divieto di analogia che



impedisce di ricorrere, in mancanza di una norma regolatrice del caso specifico, a disposizioni che regolano fattispecie simili o materie analoghe.

I profili dell'AMBITO TERRITORIALE di applicazione del Decreto 231 sono affrontati nell'art. 4 , che precisa come nei casi di: reati commessi all'estero (art. 7 c.p.); delitto politico commesso all'estero (art. 8 c.p.); delitto comune del cittadino all'estero (art. 9 c.p.), delitto comune dello straniero all'estero (art. 10 c.p.), gli enti aventi nel territorio dello Stato la loro sede principale (per la cui individuazione è necessario rifarsi alle norme civilistiche previste per le persone giuridiche e le imprese) rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui il reato è stato commesso.

Il successivo art. 5 individua i CRITERI OGGETTIVI DI IMPUTAZIONE della responsabilità amministrativa da reato. La norma prevede tre condizioni in presenza della quali è consentito ricondurre il reato all'ente:

- il reato deve essere stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- i soggetti agenti debbono essere persone fisiche poste in posizione apicale o subordinata;
- i soggetti agenti non debbono avere agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Gli artt. 6 e 7 individuano i CRITERI SOGGETTIVI DI IMPUTAZIONE, in quanto, ai fini della configurabilità della responsabilità amministrativa da reato, non è sufficiente la mera riconduzione, sul piano oggettivo, del reato all'ente, ma occorre potere formulare un giudizio di rimproverabilità in capo all'ente medesimo.

I parametri di responsabilità dell'ente sono diversi a seconda che il reato presupposto sia stato commesso da persone allocate in posizione verticistica o subordinata. L'art. 6 traccia i profili di responsabilità dell'ente nel caso di fatti di reato posti in essere dai soggetti apicali, così come individuati nell'art. 5 c. 1 lett. a. La norma introduce una ipotesi di inversione dell'onere della prova di esenzione da responsabilità a carico dell'ente in virtù della presunzione relativa di un processo di immedesimazione dell'ente nelle persone fisiche a cui è affidato il compito di esprimere la *voluntas societatis*. L'ente può vincere tale presunzione affidandosi a temi probatori previamente delimitati dalla norma in esame al c. 1 lett. a, b, c e d. Cioè a dire, l'ente deve provare che:

- sono stati adottati e efficacemente attuati, prima della commissione del fatto di reato, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire condotte penalmente rilevanti della stessa indole di quelle contestate al soggetto apicale;
- è stato affidato a un organismo dell'ente il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento di tali modelli;
- i soggetti agenti, persone fisiche, hanno potuto commettere il reato in quanto hanno eluso fraudolentemente i modelli;



- non vi è stata omissione o carenza di vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza interno all'ente.

Quanto alle condizioni che debbono ricorrere affinché l'ente possa essere ritenuto responsabile per i reati commessi dai soggetti sottoposti (art. 5 c. 1 lett. b), l'art. 7 stabilisce in modo generico che la responsabilità dell'ente nasce dal mancato adempimento degli obblighi di direzione o vigilanza che fanno carico all'ente medesimo. In ogni caso, l'ente è esonerato se, prima della commissione del reato, aveva adottato modelli organizzativi idonei a prevenire reati della stessa specie di quello commesso dal sottoposto. Diversamente da quanto previsto per il reato commesso dall'apicale, in questo caso, è onere dell'accusa provare la mancata adozione e l'inefficace attuazione dei modelli organizzativi.

La Sezione III del Capo I del Decreto 231 delinea in modo tassativo il catalogo dei reati presupposto dalla cui commissione può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, se commessi da un soggetto suo "agente" posto in posizione apicale o sottoposto all'altrui direzione.

Negli anni si è assistito ad una progressiva espansione di tale catalogo (originariamente limitato dal disposto degli artt. 24 e 25) e ciò per lo più in occasione del recepimento del contenuto di Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha aderito e che prevedevano anche forme di responsabilizzazione degli enti collettivi.

Nel nucleo originario della Sezione, coincidente con il disposto **dell'ART. 24**, sono compresi i seguenti reati contro la Pubblica Amministrazione:

- malversazione ai danni dello Stato (art. 316-*bis* c.p.);
- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato, di altri enti pubblici o delle Comunità europee (art. 316-*ter* c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 c. 2 n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.);
- frode informatica se commessa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.).

Per *Pubblica Amministrazione* si intendono le istituzioni pubbliche, i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio.

Per *istituzioni pubbliche* si intendono, a titolo esemplificativo, le aziende e le amministrazioni dello Stato, le Regioni, le Province, i Comuni e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del servizio sanitario nazionale. Funzione pubblica viene rivestita anche dai membri della Commissione delle Comunità europee, del Parlamento Europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei Conti delle Comunità europee.



Per *pubblico ufficiale* si intende un soggetto, pubblico o privato, che concorre a formare o forma la volontà dell'ente pubblico ovvero lo rappresenta all'esterno; un soggetto munito di poteri autorizzativi e di certificazione.

Per *incaricato di pubblico servizio* si intende un soggetto che, pur svolgendo un'attività pertinente allo Stato o ad un altro ente pubblico, non è dotato dei poteri tipici del pubblico ufficiale e, d'altra parte, non svolge funzioni meramente materiali. A titolo esemplificativo, rivestono la qualifica di incaricati di pubblico servizio: gli esattori dell'ENEL, i dipendenti postali addetti allo smistamento della corrispondenza, i dipendenti del Poligrafo dello Stato.

In caso di commissione di tali delitti, il legislatore ha previsto l'applicazione all'ente della sanzione pecuniaria commisurata fino a cinquecento quote, fermo restando che l'importo di ogni singola quota è stabilito dal giudice, che terrà conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente. È altresì prevista l'ipotesi di aggravamento della sanzione laddove l'ente abbia conseguito un profitto di rilevante entità, o se dalla condotta di reato sia derivato un danno di particolare gravità.

In presenza delle condizioni generali previste dall'art. 13, saranno applicabili solo le sanzioni interdittive meno afflittive elencate nell'art. 9 c. 2 lett. *c*, *d* ed *e*, vale a dire:

- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi (e eventuale revoca di quelli già concessi) e divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Tali sanzioni possono essere applicate anche in modo congiunto per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

L'**ART. 24-BIS** è stato introdotto dalla legge 18 marzo 2008, n. 48 di ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001 coerentemente con l'aumento della tipologia di illeciti innescati dall'ineludibile assoggettamento dell'apparato informatico (che ricomprende i sistemi informatici e telematici, nonché i programmi, le informazioni e i dati altrui) all'esercizio dell'attività di impresa.

Il testo della legge, oltre alle modifiche al codice penale e al codice di procedura penale, ha introdotto nuove fattispecie di reato in dipendenza di delitti informatici e trattamento illecito di dati. Tali nuovi reati presupposto sono:

- accesso abusivo a un sistema informatico o telematico (art. 615-*ter* c.p.);



- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinquies* c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici e telematici (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.);
- taluna delle falsità previste nel Capo III, Libro II c.p., se riguardanti un documento informatico pubblico o privato intendendosi per tale qualunque supporto informatico contenente dati o informazioni aventi efficacia probatoria o programmi specificamente destinati ad elaborarli aventi efficacia probatoria (art. 491- *bis* c.p.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-*quinquies* c.p.).

L'art. 1 della citata Convenzione di Budapest definisce i concetti di *sistema informatico* e di *dato informatico*. Per *sistema informatico* si intende "qualsiasi apparecchiatura, dispositivo, gruppo di apparecchiature o dispositivi, interconnesse o collegate, o più delle quali, in base ad un programma, eseguono l'elaborazione automatica di dati". Il concetto di *dato informatico* è individuato facendo riferimento all'uso, vale a dire: "qualunque rappresentazione di fatti, informazioni o concetti in forma idonea per l'elaborazione con un sistema informatico, incluso un programma in grado di consentire ad un sistema informatico di svolgere una funzione."

Il sistema sanzionatorio applicato a tali illeciti amministrativi da reato tende a una omogeneizzazione della risposta punitiva rivolta all'ente (sono previste tre "fasce" di sanzione pecuniaria di cinquecento, trecento e quattrocento quote, rispettivamente, per i delitti previsti dai commi 1, 2 e 3 della citata norma) .

L'ART. 25 annovera i reati di concussione e corruzione, cosiddetti reati "propri", in quanto si configurano solamente ove il soggetto attivo rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio. La norma suddivide tali reati in tre categorie in relazione alla gravità delle singole condotte delittuose.

La prima categoria comprende:

- corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.) in relazione sia alle ipotesi di corruzione attiva (art. 321 c.p.), sia alle ipotesi di istigazione alla corruzione non accolta (art. 322 c. 1 e 3 c.p.) .



Per la commissione di tali delitti, si applica all'ente la sanzione pecuniaria sino a un massimo di duecento quote; non è invece prevista l'applicazione di sanzioni interdittive.

La seconda categoria comprende:

- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- corruzione semplice in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.) comprese anche le ipotesi inerenti il corruttore (art. 321 c.p.) e l'istigazione alla corruzione non accolta (art. 322 c. 2 e 4 c.p.).

Per la commissione di tali reati è prevista l'applicazione della pena pecuniaria, che spazia da un minimo di duecento quote a un massimo di seicento quote. Possono inoltre trovare applicazione le sanzioni interdittive previste dall'art. 9 c. 2 per una durata non inferiore a un anno.

La terza categoria comprende:

- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.) aggravata quando dal fatto l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità (a norma dell'art. 319-*bis* c.p.);
- corruzione aggravata in atti giudiziari (art. 319-*ter* c. 2 c.p.) comprese le ipotesi relative al corruttore.

La sanzione prevista per tali delitti è una sanzione pecuniaria fissata nella misura di un minimo di trecento quote sino a un massimo di ottocento quote. Alla sanzione pecuniaria possono accompagnarsi anche le sanzioni interdittive individuate dall'art. 9 c. 2, le quali, ove ne ricorrano i presupposti, possono anche essere applicate in via cautelare (art. 45).

Infine, il quarto comma dell'art. 25 prevede una estensione della responsabilità amministrativa dell'ente nei casi in cui i reati indicati nelle tre categorie sopra descritte siano stati commessi da: pubblici impiegati, incaricati di un pubblico servizio, membri degli organi delle Comunità europee ovvero da funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri.

L'**ART. 25-BIS**, introdotto dalla legge 23 novembre 2001, n. 409, di conversione del d.l. 350/2001 recante disposizioni urgenti in vista dell'euro, riguarda i delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori bollati. I reati ivi elencati sono:

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 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.);



- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 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.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.).

L'ultimo comma della norma richiamata prevede l'applicabilità congiunta della pena pecuniaria (secondo le diverse fasce di gravità) con le misure interdittive, con la sola esclusione di applicabilità di queste ultime per le fattispecie delittuose previste e punite dagli artt. 457 e 464 c.p.

Il D. Lgs. 61/2002 sulla disciplina degli illeciti penali e amministrativi riguardanti le società commerciali, ha aggiunto al Decreto 231 l'**ART. 25-TER** estendendo la responsabilità amministrativa degli enti ad alcune fattispecie di reati societari commessi nell'interesse (manca, invece, rispetto alla struttura degli altri illeciti, qualsiasi riferimento al vantaggio conseguito dall'ente) della società da amministratori, direttori generali, liquidatori o da persone sottoposte alla loro vigilanza, qualora il fatto non si sarebbe realizzato se essi avessero vigilato in conformità agli obblighi inerenti la loro carica.

Sono stati inseriti i seguenti reati:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c. 1 e 3 c.c.);
- falso in prospetto (art. 2623 c.c., abrogato dall'art. 34 della Legge 28 dicembre 2005, n. 262, la quale ha tuttavia introdotto l'art. 173-bis del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58)
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.);
- impedito controllo (art. 2625 c. 2 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.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 *bis* cod. civ.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);



- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);

Quanto all'impianto sanzionatorio, oltre alla consueta tecnica di dosare la sanzione pecuniaria a seconda della crescente gravità delle ipotesi delittuose elencate, è da rilevare la non applicabilità, a tali fattispecie, delle sanzioni interdittive di cui all'art. 9 c. 2.

L'ART. 25-QUATER, introdotto dalla legge 14 gennaio 2003, n. 7 di "*Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo*" fatta a New York il 9 dicembre 1999, stabilisce la responsabilità amministrativa dell'ente in relazione alla commissione dei delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico. La legge si applica anche nelle ipotesi di commissione di delitti, diversi da quelli richiamati, che siano stati commessi in violazione di quanto previsto dall'art. 2 della citata Convenzione.

Tale innesto legislativo nell'impianto originario del Decreto 231, si colloca nel solco segnato dalle disposizioni internazionali, europee ed interne che, a partire dall'11 settembre 2001, hanno predisposto un apparato di contrasto al fenomeno terroristico andando in particolare a colpire capitali, attività finanziarie e risorse economiche la cui proprietà o possesso siano di persone fisiche o giuridiche coinvolte in attività terroristiche.

La norma si caratterizza, rispetto all'impianto generale del Decreto 231, per l'assenza di un elenco dettagliato dei reati sanzionati, a favore di una formula ampia ed elastica che ricomprende tutti i "*delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico*".

Altrettanto singolare è la modalità di costruzione dell'apparato sanzionatorio, che si caratterizza per la previsione di due distinti livelli di pena indicati, rispettivamente, alle lettere *a* e *b* della citata norma, a seconda che il delitto commesso sia punito con la reclusione inferiore a dieci anni (a cui corrisponde una sanzione pecuniaria da un minimo di duecento a un massimo di settecento quote) o con la reclusione non inferiore ai dieci anni o con l'ergastolo (a cui corrisponde una sanzione pecuniaria da un minimo di quattrocento a un massimo di mille quote).

L'art. 8 della legge 9 gennaio 2006, n. 7, contenente "*Misure necessarie per prevenire, contrastare e reprimere le pratiche di mutilazione genitale femminile quali violazioni dei diritti fondamentali all'integrità della persona e alla salute delle donne e delle bambine*", ha inserito l'ART. 25-QUATER.1 che introduce una nuova figura di reato tra quelli contro l'incolumità individuale, vale a dire le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.



In particolare, la norma prevede che:

"1. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'art. 583-bis del codice penale si applicano all'ente, nella cui struttura è commesso il delitto, la sanzione pecuniaria da trecento a settecento quote e le sanzioni interdittive previste dall'art. 9 comma 2, per una durata non inferiore a un anno. Nel caso in cui si tratti di un ente privato accreditato è altresì revocato l'accreditamento.

2. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzata allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei delitti indicati al comma 1, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'art. 16 comma 3".

Ciò che rileva, ai fini della configurazione delle fattispecie descritte, è il realizzarsi del cosiddetto "criterio strutturale" che - da leggersi in combinato disposto con i meccanismi di imputazione del reato all'ente di cui all'art. 5 del Decreto 231 – impone che le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili siano state poste in essere nei locali nei quali l'ente svolge la propria attività o comunque che siano stati realizzati con l'ausilio delle strutture materiali o umane a disposizione dell'ente. In questo senso, l'ipotesi più concreta, avuta sicuramente presente dal legislatore, è che i suddetti reati siano compiuti all'interno di una struttura sanitaria e da persone esercenti la professione sanitaria.

L'**ART. 25-QUINQUIES** è stato introdotto dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228 recante misure contro la tratta di persone. La norma non si è limitata a introdurre nel novero dei reati presupposto solamente fattispecie in materia di tratta delle persone, ma ha allargato la prospettiva sanzionatoria ai delitti previsti dalla Sezione I del Capo III del Titolo XII del Libro secondo del codice penale, rubricata "*dei delitti contro la personalità individuale*".

L'elenco comprende:

- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600-*bis* c.p.);
- pornografia minorile (art. 600-*ter* c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600-*quater* c.p.);
- pornografia virtuale (art. 600-*quater*.1 c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinquies* c.p.);
- tratta di persone (art. 601 c.p.);
- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);

L'apparato sanzionatorio approntato per questi delitti prevede sia la sanzione pecuniaria che quella interdittiva; quest'ultima, tuttavia, è prevista soltanto per i delitti di cui agli artt. 600, 601, 602, 600-*bis*, 600-*ter*, 600-*quater* c.p.



Il recepimento nell'ordinamento italiano della direttiva comunitaria 2003/6/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 28 gennaio 2003, relativa all'abuso di informazioni privilegiate e alla manipolazione del mercato e delle direttive della Commissione di attuazione 2003/124/CE, 2003/125/CE e 2004/72/CE, ha rappresentato lo spunto per rivedere il panorama degli illeciti amministrativi in materia di mercato finanziario.

L'art. 9 c. 3 legge 18 aprile 2005, n. 62 ha introdotto nel Decreto 231 l'**ART. 25-SEXIES** che configura una responsabilità amministrativa dell'ente nell'ipotesi di commissione dei delitti di:

- abuso di informazione privilegiata (artt. 184 e 187-*bis* T.U.F.);
- manipolazione del mercato (artt. 185 e 187-*ter* T.U.F.).

La repressione degli abusi di mercato è consegnata a un sistema a "*doppio binario*", vale a dire: la sanzione penale, di cui agli artt. 184 e 185 T.U.F. e la sanzione amministrativa di cui agli artt. 187-*bis* e 187-*ter* T.U.F.

L'**ART. 25-SEPTIES** è stato introdotto dall'art. 9 legge 3 agosto 2007, n. 123, successivamente modificato dall'art. 30 d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81, recante il Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (TUSSL). Il nuovo testo prevede tre distinte fattispecie di illecito amministrativo dell'ente, ognuna sanzionata con pene diverse, proporzionate alla gravità del fatto, vale a dire:

- omicidio colposo (art. 589 c.p. commesso con violazione dell'art. 55 c. 2 del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123);
- omicidio colposo (art. 589 c.p. commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro);
- lesioni personali colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (590 c. 3 c.p.).

I reati presupposto individuati nel Decreto 231 sono dolosi (posti in essere volontariamente dal soggetto) e, rispetto ad essi, il Modello Organizzativo ha una funzione di esimente della responsabilità dell'ente se le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente tale modello. I reati considerati nell'art. 25-*septies*, invece, sono di natura colposa e pertanto la funzione di esimente del Modello Organizzativo è rappresentata dall'introduzione di previsioni finalizzate a fare in modo che i destinatari rispettino le procedure previste dal sistema di prevenzione e protezione delineato dal d. lgs. 626/94, nonché gli adempimenti e gli obblighi di vigilanza previsti dal Modello Organizzativo.



Il sistema sanzionatorio per tali reati prevede l'applicazione sia della sanzione pecuniaria che di quella interdittiva. Quanto alla prima, è individuata, nella misura più grave, in mille quote, ma solo in relazione al delitto di cui all'art. 589 c.p. commesso con violazione dell'art. 55 c. 2 d. lgs. 81/08. Negli altri casi in cui viene commesso un omicidio colposo con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria non inferiore a duecentocinquanta quote e non superiore a cinquecento quote. Infine, in relazione al delitto previsto e punito dall'art. 590 c. 3 c.p. commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria non superiore a duecentocinquanta quote.

Le sanzioni interdittive applicabili sono quelle indicate nell'elenco previsto dall'art. 9 c. 2 per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a un anno. E' esclusa l'applicazione delle misure interdittive in sede cautelare.

L'art. 10 della Legge n. 146 del 16 marzo 2006 ("Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transazionale, adottati dall' Assemblea Generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001") ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti ai c.d. "reati transnazionali". L'assoggettamento di tali reati alla disciplina prevista dal Decreto 231 non è avvenuto attraverso l'inserimento di un articolo nel testo del Decreto, bensì, come detto, per effetto della ratifica della Convenzione.

L'art. 3 della legge n. 146/2006 definisce "reato transazionale" il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni qualora sia coinvolto "un gruppo criminale organizzato", nonché:

- a) sia commesso in più di uno Stato,
- b) ovvero se commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della preparazione, pianificazione, direzione o controllo dell'illecito sia avvenuta in un altro Stato,
- c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in un'attività criminale in più di uno Stato,
- d) ovvero, ancora, sia commesso in uno Stato, ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

Lo scopo di tale normativa è quello di contrastare i fenomeni di criminalità organizzata, ampliando la collaborazione internazionale. Con particolare riferimento alla disciplina della responsabilità amministrativa degli enti sono stati presi in considerazione dall'art. 10 della legge n. 146/2006 una serie di reati che ricadono nella definizione di reato transazionale sopra riportata; i reati che si elencano di seguito hanno rilevanza dunque ai fini del Decreto 231 sempre che le condotte delittuose siano qualificabili come transazionali nel "contesto" indicato nelle lettere da a) a d) dell'art. 3 della legge n. 146/2006, e siano state commesse nell'interesse o a vantaggio dell'ente, da soggetti che rivestono un ruolo apicale o subordinato.

Si tratta dei seguenti reati:



- 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* del D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43, Testo Unico delle leggi doganali);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309, Testo Unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti);
- reati concernenti il traffico di migranti (art. 12, commi 3, 3 *bis*, 3 *ter* e 5, del D. Lgs. 25 luglio 1998 n. 286, Testo Unico delle disposizioni in materia di immigrazione, e successive modificazioni);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 *bis* c.p.);
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

L'art. 10 della legge n. 146/2006 ai commi 5 e 6 prevedeva la responsabilità amministrativa degli enti anche in relazione ai reati di riciclaggio (art. 648 *bis* c.p.) e di impiego di danaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 *ter* c.p.) se commessi transnazionalmente. Successivamente il D.Lgs. 21 novembre 2007 n. 231 ha abrogato i suddetti commi (art. 64, comma 1, lett. f), ma con l'introduzione dell'art. 25 *octies* nel Decreto 231 (art. 63 D.Lgs. n. 231/2007), come si dirà infra, oggi tali delitti sono rilevanti ai fini della responsabilità degli enti anche se commessi su base nazionale.

In caso di condanna in relazione ai delitti di cui agli artt. 416, 416 *bis* c.p., 291 *quater* D.P.R. n. 43/1973, 74 D.P.R. n. 309/1990 si applica all'ente la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote.

Le sanzioni interdittive sono quelle previste dall'art. 9, comma 2 del Decreto 231 per una durata non inferiore ad un anno.

Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzata all'unico scopo o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati sopra indicati si applica la sanzione interdittiva in via definitiva dall'esercizio dell'attività (art. 16, comma 3 Decreto 231).

In caso di condanna in relazione ai reati riguardanti il traffico di migranti si applica all'ente la sanzione pecuniaria da duecento a mille quote.

Le sanzioni interdittive sono quelle previste dall'art. 9, comma 2 del Decreto 231 per una durata non superiore a due anni.

In caso di condanna in relazione ai delitti di cui agli artt. 377 *bis* e 378 c.p. si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote.

Le sanzioni interdittive non sono previste.

L'art. 25 *octies* (ricettazione, riciclaggio e impiego di danaro, beni o utilità di provenienza illecita) è stato introdotto dall'art. 63 del D.Lgs. 21 novembre 2007 n. 231 ("Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività



criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione"), entrato in vigore dal 29 dicembre 2007, che ha ampliato l'elenco dei reati, presupposto per l'applicazione della responsabilità amministrativa degli enti, inserendo i delitti in materia di riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita non solo nell'ambito dei crimini transnazionali ma anche in ambito nazionale.

Le fattispecie delittuose che interessano l'art. 25 octies del Decreto 231 sono quelle disciplinate dal codice penale, e segnatamente:

- 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.).

Si applica all'ente la sanzione pecuniaria da duecento a ottocento quote, aumentabile da quattrocento a mille quote qualora denaro, beni e altre utilità provengano da un delitto per il quale è applicabile la pena della reclusione superiore nel massimo a cinque anni.

Le sanzioni interdittive sono quelle previste dall'art. 9, comma 2 del Decreto 231 per una durata non superiore a due anni.

L'ente risponderà per tali reati se ad esso ne è derivato un interesse o un vantaggio. Dato che i reati di cui agli artt. 648, 648 bis e 648 ter c.p. possono essere commessi da "chiunque", l'interesse o il vantaggio dell'ente, quindi, deve essere valutato in relazione all'attinenza della condotta incriminata con l'attività esercitata dall'ente stesso.

L'inserimento dell'art. 25 octies nell'elenco dei reati presupposti per l'applicazione del Decreto 231, ha lo scopo di proteggere il sistema economico dalle distorsioni che il fenomeno del riciclaggio crea, evitando immissione di denaro e altri proventi derivanti da attività illecite nelle normali attività economiche o finanziarie.

Le norme riguardanti la prevenzione da attività di riciclaggio, in particolare, l'art. 648 bis c.p. vanno a colpire qualunque forma di reinvestimento di profitti illeciti, qualunque sia il delitto doloso dal quale i capitali illeciti provengono, rimettendoli in circolazione "depurati", in modo da impedire l'identificazione della provenienza illecita (a titolo esemplificativo, anche le fattispecie di natura tributaria possono costituire il presupposto illecito per il successivo reato di riciclaggio, come, ad esempio, in caso di emissione di fatture per operazioni inesistenti, ovvero in caso di acquisto di beni produttivi provenienti dal delitto di furto).

L'art. 648 ter c.p., invece, consiste nell'utilizzo di capitali di provenienza illecita in attività economiche o finanziarie (a titolo esemplificativo, in caso di utilizzazione di capitali illeciti per aggiudicarsi un appalto).

E' opportuno fare un breve cenno al fatto che il D.Lgs. n. 231/2007 per specifiche categorie di soggetti, e cioè per intermediari finanziari, professionisti, revisori contabili, ed altri soggetti che operano in specifiche attività, prevede una modifica del ruolo dell'Organismo di Vigilanza (rispetto al contenuto dell'art. 6) al quale impone l'obbligo di vigilare sull'osservanza delle disposizioni antiriciclaggio previste dal decreto stesso (art. 52 D.Lgs. n. 231/2007). L'Organismo è tenuto inoltre ad informare le autorità di controllo indicate nell'art. 52 delle



infrazioni in materia di antiriciclaggio. Il mancato rispetto degli obblighi di comunicazione è sanzionato penalmente con la reclusione fino ad un anno e la multa da cento a mille euro (art. 55 D.Lgs. n. 231/2007).

Nell'ipotesi in cui i delitti indicati negli artt. da 24 a 25-*octies* del Decreto 231 siano stati posti in essere nella forma del TENTATIVO, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, mentre l'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Per la definizione di *tentativo* occorre fare riferimento all'art. 56 c.p., che configura il delitto tentato quando vengono posti in essere atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto, ma l'azione non si compie o l'evento non si verifica; tale mancata consumazione del delitto giustifica la riduzione di pena.

Quanto all'ipotesi di impedimento volontario del compimento dell'azione o della realizzazione dell'evento da parte dell'ente, essa rappresenta una ipotesi particolare di recesso attivo disciplinato dall'art. 56 c. 4 c.p.; tuttavia, mentre nel sistema penalistico il recesso attivo è comunque punito seppure con pena ridotta da un terzo alla metà, nell'impianto del Decreto 231, l'ente che si attiva volontariamente per evitare il verificarsi dell'azione o dell'evento non soggiace ad alcuna pena venendo meno ogni supposto rapporto di immedesimazione fra l'ente e il soggetto apicale o dipendente.

1.2 Le sanzioni

Le sanzioni derivanti dalla responsabilità amministrativa, a seguito della commissione del reato (i reati sono riportati specificatamente al paragrafo 1.1.), sono disciplinate dagli artt. 9 a 23 del Decreto 231 e sono:

- a) sanzioni pecuniarie (artt. 10 – 12): si applicano sempre per ogni illecito amministrativo ed hanno natura afflittiva e non risarcitoria; dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria ne risponde solo l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune; le sanzioni sono calcolate in base ad un sistema "*per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille*"; la cui commisurazione viene determinata dal giudice sulla base della gravità del fatto e del grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; ogni singola quota va da un minimo di Euro 258 ad un massimo di Euro 1.549, e l'importo di ogni quota viene determinato dal giudice tenendo in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente; l'ammontare della sanzione pecuniaria, pertanto, viene determinata per effetto della moltiplicazione del primo fattore (numero di quote) per il secondo (importo della quota);
- a) casi di riduzione della sanzione pecuniaria (art. 12): sono casi, tassativamente previsti, nei quali:
 - la sanzione pecuniaria può essere ridotta della metà (art. 12, primo comma), e segnatamente:
 - i) se l'autore del fatto illecito ha commesso il reato nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non



ne ha ricavato vantaggio, ovvero ne ha ricavato un vantaggio minimo,

ii) il danno patrimoniale causato è di particolare tenuità;

in questi casi l'importo della quota è sempre pari ad euro 103,29, e poiché il giudice può solo determinare il numero delle quote, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a Euro 10.329 né superiore a Euro 103.291; in queste situazioni non si applicano sanzioni interdittive;

- la sanzione è ridotta da un terzo alla metà (art. 12, secondo comma):

iii) se prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado l'ente ha risarcito integralmente il danno ed ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si è efficacemente adoperato in tal senso,

iiii) se l'ente ha adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati della specie di quello che si è verificato;

se concorrono entrambe tali condizioni la sanzione può essere ridotta dalla metà ai due terzi (art. 12, terzo comma); sono altresì previsti meccanismi di aumento della sanzione sino a dieci volte il prodotto od il profitto conseguito dall'ente per alcuni reati nei casi espressamente previsti dal Decreto 231, come, ad esempio, per i reati in materia di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (art. 25 sexies);

b) sanzioni interdittive (artt. da 13 a 17): si applicano solo nei casi in cui sono espressamente previste e sono (art. 9, comma 2):

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per l'ottenimento di un servizio pubblico; tale divieto può essere limitato anche a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi;

le sanzioni interdittive hanno la caratteristica di limitare o condizionare l'attività sociale, e nei casi più gravi arrivano a paralizzare l'ente (interdizione dall'esercizio dell'attività); esse hanno altresì la finalità di prevenire comportamenti connessi alla commissione di reati; l'art. 45 del Decreto 231 infatti prevede l'applicazione delle sanzioni interdittive indicate nell'art. 9, comma 2, in via cautelare quando sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per il quale si procede;

tali sanzioni si applicano, come detto, nei casi espressamente previsti dal Decreto 231 quando ricorrono



almeno una delle seguenti condizioni:

i) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative,

ii) in caso di reiterazione degli illeciti;

le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni; in deroga alla temporalità è possibile l'applicazione in via definitiva delle sanzioni interdittive, nelle situazioni più gravi descritte nell'art. 16 del Decreto 231;

la scelta del tipo e della durata delle sanzioni interdittive (art. 14) spetta al giudice che deve tener conto della specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente, e dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso; nella scelta delle sanzioni, comunque, l'interdizione dall'esercizio dell'attività si applica solo quando le altre sanzioni interdittive risultano inadeguate; se necessario le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente.

Il Decreto 231 prevede all'art. 15 che in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, se sussistono particolari presupposti, il giudice possa nominare un commissario per la prosecuzione dell'attività dell'ente per un periodo pari alla durata della pena interdittiva.

Le sanzioni interdittive non si applicano (art. 17) quando prima della apertura del dibattimento di primo grado concorrono le seguenti condizioni:

i) l'ente ha risarcito integralmente il danno ed ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose, o si è comunque efficacemente adoperato in tal senso,

ii) l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi,

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

Le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione del reato nelle forme del tentativo (art. 26);

c) la confisca (art. 19): è una sanzione autonoma e obbligatoria che si applica con la sentenza di condanna nei confronti dell'ente, ed ha per oggetto il prezzo o il profitto del reato (salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato), ovvero, se ciò non è possibile, somme di denaro o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato; sono fatti salvi i diritti acquisiti dal terzo in buona fede; lo scopo è quello di impedire che l'ente sfrutti comportamenti illeciti ai fini di "lucro"; in merito al significato di "profitto", considerata l'importante incidenza che la confisca può avere sul patrimonio dell'ente, la dottrina e la giurisprudenza hanno espresso orientamenti diversi e oscillanti, per la novità del tema con riferimento alla "confisca-sanzione" prevista dal Decreto 231; secondo l'orientamento più recente al momento della stesura del presente modello rappresentato dalla sentenza n. 26654 del 2008 pronunciata dalla Suprema Corte di Cassazione a Sezioni Unite (in data 27 marzo 2008 – depositata il 2 luglio 2008) il profitto del reato nel



sequestro preventivo funzionale alla confisca è costituito dal “vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato ed è concretamente determinato al netto dell’effettiva utilità eventualmente conseguita dal danneggiato, nell’ambito del rapporto sinallagmatico con l’ente”;

l’art. 53 del Decreto 231 prevede la possibilità di disporre il sequestro preventivo finalizzato alla confisca dei beni dell’ente che costituiscono il prezzo o il profitto del reato in presenza delle condizioni di legge (c.d. fumus boni iuris e periculum in mora); si applica la procedura prevista dagli artt. 321 e seguenti del codice di procedura penale in tema di sequestro preventivo;

d) la pubblicazione della sentenza (art. 18): può essere disposta quando all’ente viene applicata una sanzione interdittiva; la sentenza è pubblicata per una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali scelti dal giudice, e mediante affissione all’albo del comune dove l’ente ha sede; la pubblicazione è a spese dell’ente, ed è eseguita dalla cancelleria del giudice; lo scopo è di portare a conoscenza del pubblico la sentenza di condanna, ed è evidente che si tratta di sanzione che incide sull’immagine dell’ente stesso.

1.3 Le misure cautelari

Il Decreto 231 prevede la possibilità di applicare all’ente le sanzioni interdittive previste dall’art. 9 c. 2, anche a titolo di misura cautelare.

Le misure cautelari rispondono a un’esigenza di cautela processuale, posto che sono applicabili nel corso del procedimento e quindi nei confronti di un soggetto che riveste la qualifica di sottoposto alle indagini o imputato, ma che non ha ancora subito una sentenza di condanna. Per tale motivo, le misure cautelari possono essere disposte, su richiesta del pubblico ministero, in presenza di determinate condizioni.

L’art. 45 indica i presupposti per l’applicazione delle misure cautelari condizionandone il ricorso alla sussistenza di gravi indizi di colpevolezza sulla responsabilità dell’ente così ricalcando la disposizione contenuta nell’art. 273 c. 1 c.p.p.. La valutazione dei gravi indizi riferita all’applicabilità delle misure cautelari a norma dell’art. 45 deve tenere conto:

- della fattispecie complessa di illecito amministrativo imputabile all’ente;
- del rapporto di dipendenza con il reato-presupposto;
- della sussistenza dell’interesse o del vantaggio per l’ente.

L’art. 45 prevede inoltre che il giudice verifichi la sussistenza delle esigenze cautelari rappresentate dal pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede. Si tratta di un secondo momento di valutazione in cui il giudice, sulla base del materiale presentatogli dal pubblico ministero, formula



una prognosi di *periculum in libertate* (o, come si è meglio specificato in relazione all'ente, *periculum in negotio*) sulla base di elementi fondati e specifici che facciano ritenere concreto tale pericolo.

Quanto ai criteri di scelta delle misure interdittive (art. 46), il legislatore ha utilizzato i principi di: *proporzionalità* rispetto alla gravità del fatto e alla sanzione che potrà essere irrogata; *adeguatezza* in relazione alle concrete esigenze cautelari; *gradualità* in modo che la misura adottata sia sempre la meno vessatoria fra quelle sufficienti a soddisfare le esigenze cautelari del caso concreto.

Il procedimento applicativo delle misure cautelari è modellato su quello delineato dal codice di procedura penale, seppure con alcune deroghe. Il giudice competente a disporre la misura, su richiesta del pubblico ministero, è il giudice procedente, ovvero, nella fase delle indagini preliminari, il giudice per le indagini preliminari. L'ordinanza applicativa è quella prevista dall'art. 292 c.p.p., norma espressamente richiamata nell'art. 45 del Decreto 231.

Una differenza rispetto al sistema delineato nel codice di rito, riguarda la centralità del contraddittorio che, nell'impianto delineato dal Decreto 231, assume rilevanza non solo nella seconda fase di applicazione della misura da parte del giudice, ma anche nel momento antecedente di formulazione della richiesta. Il giudice, ricevuta la richiesta del pubblico ministero, fissa una udienza camerale *ad hoc* per discutere dell'applicazione della misura; a tale udienza partecipano, oltre al pubblico ministero, l'ente e il suo difensore, i quali, prima dell'udienza, possono accedere alla richiesta del pubblico ministero e visionare gli elementi sui quali la stessa si fonda.

1.4 I modelli di organizzazione e di gestione ai fini dell'esonero dalla responsabilità

Gli artt. 6 e 7 del Decreto 231 prevedono forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.

In particolare, l'art. 6, "*Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'Ente*", prevede che l'Ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente (di seguito Organismo di Vigilanza o, in breve, OdV) dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione adottati dall'ente;



- non vi è stata omessa od insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'art. 7 "Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'Ente" prevede che nel caso di reati commessi da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lett. b) del decreto medesimo, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte di quest'ultimi.

In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (art. 7, comma 2).

1.5 Requisiti dei modelli di organizzazione e di gestione

L'art. 6, comma 2, del Decreto 231 indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione e di gestione, ossia il modello deve:

- identificare i rischi ed individuare le aree/settori di attività nel cui ambito esiste la possibilità di commettere i reati previsti dal Decreto 231; si tratta di effettuare una c.d. "mappatura dei rischi"; ciò presuppone l'analisi dello specifico contesto aziendale, necessaria non solo per individuare le aree/settori di attività "a rischio reato", ma anche per determinare le modalità secondo le quali si possono verificare eventi pregiudizievoli ai fini di cui al Decreto 231;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire; ciò presuppone la valutazione del sistema di controllo preventivo esistente all'interno dell'ente e della sua capacità di contrastare/ridurre efficacemente i rischi individuati, nonché il suo eventuale adeguamento in modo da attuare un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi individuati;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- prevedere un'attività di auditing sistematica e periodica: ciò presuppone la predisposizione di processi interni atti a far sì che il funzionamento del modello sia periodicamente opportunamente verificato;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'art. 7, ai commi 3 e 4, statuisce che:

- il Modello, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione, deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire tempestivamente situazioni di rischio;
- l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora



siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione; assume rilevanza, altresì, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare.

Il Decreto 231 prevede che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto 231. Si prevede altresì che per gli enti di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente.

Inoltre, ai soli fini dei reati in ambito di sicurezza sul lavoro e tutela della salute sul lavoro, l'art 30 del DLgs 81/2008 (Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro) prescrive i requisiti dei modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche. Il comma 5 del suddetto articolo statuisce che, in sede di "prima applicazione", e per le parti corrispondenti i modelli di organizzazione definiti uniformemente alle linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007, si presumono conformi ai requisiti richiesti ad un modello di organizzazione, gestione e controllo ai fini dell'esimente per l'Ente.

2. Il modello di organizzazione e di gestione di Biffi Italia S.r.l.

2.1 Biffi Italia S.r.l.

Biffi Italia S.r.l. (di seguito "**Biffi Italia**" o, in breve, "**Biffi**") è una società italiana facente parte del gruppo multinazionale Tyco International. Con circa 118.000 dipendenti, il Gruppo Tyco opera in più di 60 paesi in diversi settori: prodotti e servizi per la sicurezza, per la prevenzione incendi e, quello cui Biffi appartiene, prodotti per il controllo dei fluidi (Tyco Flow Control). In particolare, Biffi ha per oggetto la progettazione, la produzione, l'esportazione, l'importazione, la vendita e la commercializzazione di apparecchiature per il controllo dei fluidi ed in particolare di attuatori per il funzionamento di valvole.

Nata nel 1955, Biffi è entrata a far parte del Gruppo Tyco nel 1997 ed attualmente occupa, nel suo stabilimento di Fiorenzuola d'Arda, circa 300 dipendenti.

Il modello di governance di Biffi:

Il sistema di *corporate governance* di Biffi è articolato come di seguito descritto

L'**assemblea** dei soci è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla Legge o dallo Statuto. Biffi è una società a responsabilità limitata sotto la direzione e



coordinamento del socio unico: Tyco Italy (Switzerland) GmbH..

Il **Consiglio di Amministrazione** è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società e, più segnatamente, ha tutte le facoltà per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali salvo quanto riservato in modo tassativo ai Soci dalla legge o dallo Statuto.

Il **Comitato di Direzione** è composto dai seguenti membri: Managing Director, Plant Manager, Inside Sales Manager, Export Sales Manager, Engineering Manager, System Quality Manager, HR Manager e Finance Manager ed ha il compito di analizzare e decidere su tematiche strategiche ed organizzative.

Il **Consiglio di Amministrazione** di Biffi è composto da 3 (tre) membri tra cui un Presidente ed un Amministratore Delegato. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione è attualmente anche Presidente della divisione TFC EMEA.

Il **Collegio Sindacale** è composto da 3 (tre) membri effettivi e 2 (due) supplenti. Al Collegio sindacale è affidato il compito di verificare:

- l'osservanza della Legge e dell'Atto Costitutivo;
- il rispetto dei principi di corretta amministrazione;
- l'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, anche in riferimento all'affidabilità di quest'ultimo a rappresentare correttamente i fatti di gestione.

Biffi ha affidato ad una **Società di Revisione**, iscritta nell'Albo Speciale tenuto dalla Consob, l'incarico di revisione e controllo contabile dei conti.

La struttura organizzativa di Biffi.

La struttura organizzativa della Società, disegnata per garantire da un lato la separazione di ruoli, compiti e responsabilità tra le diverse funzioni e dall'altro la massima efficienza possibile, è caratterizzata da una precisa definizione delle competenze di ciascuna area aziendale e delle connesse responsabilità.

In particolare, la struttura organizzativa di Biffi è articolata nelle seguenti direzioni/funzioni:

- **Plant & Operations**; sotto la direzione del Plant Manager ha come obiettivo la gestione, in un'ottica di continuo miglioramento e supporto alle strategie aziendali, dell'insieme dei processi di approvvigionamento e produttivo - logistici. Tale obiettivo è perseguito in conformità ai più alti standard



in materia di Ambiente, Salute e Sicurezza.

Nell'ambito di tale funzione si articolano i seguenti processi:

- **Pianificazione (Planning)**; all'interno di questo processo viene organizzata la pianificazione della produzione sulla base delle specifiche esigenze dei clienti e della disponibilità dei materiali, viene strutturata la pianificazione degli acquisti sulla base delle esigenze produttive e gestita l'attività logistica.
 - **Approvvigionamenti (Sourcing)**; intendendosi la totalità delle fasi di approvvigionamento di materie prime, beni e servizi strumentali al complesso delle attività produttive. In particolare sono in esso comprese le seguenti attività: valutazione dei mercati di approvvigionamento, selezione valutazione e monitoraggio dei fornitori, definizione degli accordi contrattuali, emissione e gestione degli ordinativi.
 - **Produzione (Production)**; insieme di attività volte a realizzare nelle quantità e qualità prescritte oltre che nei tempi stabiliti i prodotti della società. In tale ambito si articolano tutte le attività connesse all'esercizio degli impianti, al rispetto dell'efficienza di tutte le installazioni assicurando il mantenimento della capacità produttiva, il mantenimento della qualità dei prodotti, la gestione del magazzino aziendale.
 - **Salute, Sicurezza ed Ambiente (EH&S)**: in tale funzione vengono svolte tutte le attività dirette all'applicazione delle disposizioni di legge in materia di sicurezza sul lavoro (impianti, macchine e ambienti di lavoro). Il datore di lavoro ha designato l'addetto al servizio di prevenzione e protezione (ASPP) ed il relativo responsabile (RSPP), i rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza, nominato il medico competente oltre alle altre figure professionali specificamente previste dalle normative di riferimento. Il responsabile è chiamato a mantenere aggiornata la raccolta di leggi e regolamenti attinenti le attività produttive, la sicurezza, l'ecologia e l'ambiente (leggi/normative, permessi, autorizzazioni industriali) e fornire supporto specialistico nel rapporto con le Pubbliche autorità.
 - **Gestione Progetti e Revisione Contratti**: in essa si svolge il complesso di attività dirette alla corretta gestione dell'ordini acquisiti, contract review, customer service e gestione della ricambistica.
-
- **Ingegneria (Engineering)**; insieme di attività finalizzate a garantire l'evoluzione tecnica delle linee di prodotto coerentemente con le strategie commerciali ed industriali ed in particolare le attività di progettazione dei prodotti, ricerca e sviluppo, testing.
 - **Vendite (Sales & Marketing)**; in essa vengono svolte l'insieme di attività connesse con la definizione ed attivazione delle strategie/politiche di penetrazione e/o di consolidamento delle posizioni di mercato in



funzione dell'evoluzione della domanda e della concorrenza. In particolare in tale funzione si concretizzano le vendite dei prodotti della società attraverso l'emissione di offerte ed acquisizione degli ordini.

Vengono inoltre gestiti i rapporti con agenti, distributori e collaboratori e la gestione dell'assistenza tecnica post vendita ai clienti.

- **Qualità (Quality Assurance)**; insieme di attività volte ad assicurare la qualità, in termini di efficacia ed efficienza, dei processi aziendali nonché del prodotto, ed il mantenimento della certificazione implementando le azioni correttive e di miglioramento individuate dagli Enti di Certificazione.
- **Sistemi Informativi (Information Technology)**; sotto la responsabilità dell'IT Manager vengono svolte tutte le attività dirette ad assicurare la funzionalità dei sistemi hardware e software dell'azienda. a rispondere ad esigenze di revisione/aggiornamento/implementazione di software aziendali ed a gestire le attività connesse all'approvvigionamento di nuovi software ed attrezzature hardware.

Inoltre sono presenti le seguenti Direzioni/Funzioni che riportano gerarchicamente ai relativi responsabili di Tyco EMEA:

- **Amministrazione Finanza e Controllo (Finance)**; in essa viene svolto il complesso di attività volte alla rilevazione ed elaborazione delle informazioni di natura economico/finanziaria (volte alla redazione del bilancio di esercizio e della reportistica interna aziendale), al controllo di gestione, all'espletamento degli adempimenti fiscali, alla gestione e controllo dei flussi finanziari, amministrazione del personale (ed in particolare gli aspetti retributivi, contributivi e fiscali connessi alla gestione del personale), gestione dei rapporti con società di revisione.

All'interno della Direzione Finance si colloca il **Compliance Supervisor**, che ha il compito di agevolare e verificare il rispetto della normativa in tema di Compliance Aziendale. A tale figura, istituita per gli adempimenti richiesti dalla legge americana denominata Sarbanes Oxley Act, è stato anche formalmente conferito il compito di supportare la Società e l'Organismo di Vigilanza per gli adempimenti richiesti dal Decreto 231.

- **Risorse Umane (Human Resources)**; si occupa dei vari aspetti connessi alla gestione e sviluppo delle risorse umane tra i quali reclutamento, selezione ed inserimento in azienda; formazione; carriera e mobilità del personale; relazioni sindacali e politiche retributive.



2.2 Adozione del modello di organizzazione e di gestione da parte di Biffi Italia

Biffi ha ritenuto essenziale e conforme alla propria politica aziendale adottare e successivamente aggiornare un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto 231 (di seguito, in breve, il "Modello"), affinché tutti coloro che operano in Biffi osservino, nello svolgimento delle proprie attività e prestazioni, un comportamento tale da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto 231.

Nella costruzione del proprio Modello, Biffi si è basata, oltre che sulle prescrizioni del Decreto 231, sulle Linee Guida di Confindustria, edizione maggio 2004, redatte sulla base delle osservazioni formulate dal Ministero della Giustizia, che contengono indicazioni specifiche e concrete per l'adozione e per l'attuazione dei modelli. Le associazioni di categoria non hanno, finora, emanato linee guida per le aziende operanti nel settore nel quale la Biffi Italia svolge la propria attività.

Il Modello di Organizzazione e di Gestione è stato approvato ed adottato dal Consiglio di Amministrazione di Biffi, in ossequio all'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto 231, in data 27 settembre 2006.

Contestualmente all'approvazione ed adozione del Modello di Organizzazione e di Gestione, il Consiglio di Amministrazione ha costituito l'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di Organizzazione e di Gestione (l' "**Organismo di Vigilanza**") in conformità a quanto previsto dal Decreto 231.

Successivamente, la Società, anche a mezzo dell'Organismo di Vigilanza, ha continuato a monitorare il Modello, disponendo interventi di miglioramento e aggiornamento alla luce sia di mutamenti organizzativi interni sia dell'evoluzione normativa.

A tal proposito, è stato programmato un piano di intervento, volto a sottoporre ad una nuova analisi la struttura organizzativa della Società, per procedere all'aggiornamento del documento di sintesi ritenuto non completamente rappresentativo del Modello effettivamente in essere.

Nel Novembre del 2007 è stato costituito un Gruppo di Lavoro, composto da risorse di Biffi, della consociata Tyco Valves and Controls Italia Srl, da legali e supportato da consulenti provenienti da una primaria società di consulenza, che aveva come scopo lo svolgimento delle attività di mappatura e valutazione dei rischi finalizzate all'aggiornamento del Modello. Sulla base dei relativi risultati, la Società ha aggiornato il proprio Modello, i cui tratti salienti sono rappresentati nel presente documento di sintesi che tiene conto altresì dell'evoluzione normativa successiva alla prima stesura del documento e delle nuove Linee Guida di Confindustria approvate il 31 marzo 2008.

Il suddetto Gruppo di Lavoro, come detto, ha sottoposto la struttura organizzativa e societaria di Biffi ad un



nuovo e completo risk assessment.

Nello svolgimento delle analisi propedeutiche all'aggiornamento del presente Modello, il Gruppo di Lavoro ha tenuto in particolare considerazione le aree in cui operavano i dipendenti ed i collaboratori della Società coinvolti in un'inchiesta della Procura della Repubblica di Milano, relativa a reati ricompresi nel Decreto 231. In tale ottica, le attività, di seguito descritte, sono state svolte dando priorità alle suddette aree nonché analizzando nelle medesime, in modo specifico, le attività di controllo poste in essere dalla Società al fine di prevenire il rischio di commissione dei comportamenti rilevanti per il Decreto 231.

In particolare, è stata effettuata, sia attraverso l'analisi della documentazione aziendale disponibile, sia tramite lo svolgimento di numerose interviste al personale della Società, la completa mappatura delle attività aziendali (c.d. *risk mapping*), che ha avuto come obiettivo quello di identificare i reati rilevanti ai fini del Decreto 231 ritenuti astrattamente commissibili nello svolgimento delle attività aziendali.

Come risultato di tale lavoro, è stato inoltre redatto un elenco completo delle aree o processi c.d. "rilevanti" che si compongono:

- delle aree o processi c.d. "a rischio", vale a dire quei processi aziendali per i quali è stato ritenuto astrattamente possibile il rischio di commissione dei reati indicati dal Decreto 231 e astrattamente riconducibili alle attività svolte dalla Società;
- delle aree o processi c.d. "strumentali", ossia quei processi attraverso i quali si gestiscono le risorse finanziarie e/o i mezzi sostitutivi necessari a supportare la commissione dei reati nelle aree "a rischio" reato.

Nell'ambito di ciascuna area a rischio e strumentale sono state individuate le attività "sensibili", ossia quelle attività rispetto cui è connesso il rischio potenziale di commissione dei reati nonché le Direzioni/Funzioni aziendali coinvolte.

Per ognuna delle attività "sensibili" si è provveduto ad identificare le potenziali modalità di realizzazione dei reati precedentemente presi in considerazione.

Il Gruppo di Lavoro ha quindi provveduto alla rilevazione ed all'analisi dei controlli aziendali esistenti – c.d. *as is analysis* – ed alla successiva identificazione dei punti di miglioramento, con la formulazione di suggerimenti e dei relativi piani di azione - c.d. *gap analysis*.

Inoltre, il Gruppo di Lavoro ha effettuato un'attenta analisi di ulteriori componenti ritenute essenziali per il Modello, ossia:



- Organismo di Vigilanza;
- Codice Etico;
- Sistema Disciplinare

individuando gli interventi di adeguamento ritenuti necessari, tutti successivamente implementati da Biffi.

2.3 Funzione del Modello di Organizzazione e di Gestione di Biffi Italia

Il Modello di Biffi è stato predisposto tenendo in considerazione i risultati delle attività preparatorie sopra descritte ed, in particolare, l'iterazione del sistema dei controlli interni e dei processi aziendali esistenti all'interno di Biffi con la disciplina e le previsioni proprie del Decreto 231.

La presente versione del Modello perfeziona ed integra sia il Modello precedentemente approvato ed implementato sia il complesso di norme di condotta, principi, policies e procedure di Biffi, nonché tutti gli strumenti organizzativi e di controlli interni esistenti, con l'attuazione di prescrizioni che rispondano alle finalità del Decreto 231 allo scopo specifico di prevenire la commissione dei reati ivi contemplati.

Tale obiettivo è conseguito mediante l'individuazione delle attività sensibili, la costruzione di un sistema organico e strutturato di procedure e l'adozione di un adeguato sistema di controllo dei rischi. Il Modello di Organizzazione e di Gestione di Biffi si prefigge di:

- rendere consapevoli tutti coloro che operano in nome e per conto di Biffi che la commissione di un reato (o anche il tentativo) – anche se effettuata a vantaggio o nell'interesse di Biffi - rappresenta una violazione del Modello e del Codice Etico di Biffi e dei principi e disposizioni ivi espressi e costituisce un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei confronti dell'autore del reato, ma anche nei confronti di Biffi;
- individuare i comportamenti che sono condannati da Biffi, in quanto contrari, oltre che alle disposizioni di legge, alle norme e regole di condotta cui Biffi intende ispirarsi ed attenersi nella conduzione della propria attività aziendale;
- consentire il monitoraggio dei settori di attività a rischio reato e l'intervento tempestivo per prevenire ed impedire la commissione dei reati.

Per la costruzione del Modello ed allo scopo di prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto 231:

- è stato predisposto ed adottato un codice contenente i principi etici di Biffi, che integra le norme di condotta già vigenti ed applicate all'interno dell'azienda (il "**Codice Etico**") e costituisce parte integrante e sostanziale del Modello di Organizzazione e di Gestione;
- sono state identificate le aree a rischio di commissione di reati ai sensi del Decreto 231, attraverso



- un'approfondita analisi delle attività svolte, delle procedure e controlli esistenti, della prassi, dei livelli autorizzativi;
- sono stati individuati i rischi potenziali e le condizioni per la possibile commissione dei reati nell'interesse o a vantaggio di Biffi;
 - è stato definito ed integrato un adeguato sistema di controllo e di procedure organizzative formalizzate in modo da garantire, tra l'altro, la coerenza tra l'esercizio delle funzioni e dei poteri e le responsabilità assegnate, l'attuazione e l'osservanza del principio di separazione delle funzioni e la verificabilità dei comportamenti aziendali e della documentazione relativa a ciascuna operazione;
 - è stato identificato l'Organismo di Vigilanza, al quale sono stati attribuiti i compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello di Organizzazione e di Gestione e conferiti poteri tali da garantirne la piena ed efficace operatività, sia in termini di autonomia che di mezzi a disposizione;
 - è stato previsto un flusso informativo e di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e da parte del medesimo organo;
 - è stato approvato ed adottato, in ossequio alle prescrizioni del Decreto 231, uno specifico sistema disciplinare da applicarsi in caso di violazione del Modello di Organizzazione e di Gestione e del Codice Etico;
 - è stata definita ed avviata un'attività di diffusione, sensibilizzazione e formazione, a tutti i livelli aziendali, nonché nei confronti di quanti operano in nome e per conto di Biffi, sulle regole comportamentali previste nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione e di Gestione, nonché sui processi e procedure interne atte a governare, prevenire e controllare le attività a rischio e sull'adesione alle stesse.

2.4. Relazione tra il Modello di Organizzazione e di Gestione ed il Codice Etico

Un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo è rappresentato dall'adozione ed attuazione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati previsti dal Decreto 231; Biffi ha pertanto adottato un proprio Codice Etico con riferimento ai reati contemplati dal Decreto 231 (Cfr. parte B) del presente documento).

Il Modello ed il Codice Etico di Biffi sono strettamente correlati e devono intendersi quale espressione di un unico corpo di norme adottate da Biffi Italia al fine di promuovere gli alti principi morali, di correttezza, onestà e trasparenza in cui Biffi Italia crede ed intende uniformare la propria attività.

Il Modello risponde all'esigenza di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto 231 e, in generale, dalle norme di legge tramite l'implementazione di regole, processi e procedure specifici.



Il Codice Etico di Biffi, che è parte integrante e sostanziale del Modello e che è stato approvato contestualmente alla prima versione del Modello dal Consiglio di Amministrazione della Società nel settembre 2006, è uno strumento di portata generale che stabilisce i comportamenti che Biffi intende rispettare e far rispettare nello svolgimento dell'attività aziendale, a tutela della sua reputazione ed immagine nel mercato, nonché promuovere e diffondere. Nel Codice Etico, a cui si rinvia per esigenze di sintesi, sono quindi illustrati i principi etici fondamentali per Biffi e le norme di condotta a presidio di tutte le attività aziendali, ivi inclusi il rispetto dei principi di onestà, integrità e correttezza, il rispetto delle leggi e dei regolamenti di tutti i Paesi nei quali Biffi opera, la trasparenza delle operazioni, i comportamenti da adottarsi nei confronti di tutti gli interlocutori di Biffi tra cui la Pubblica Amministrazione, i clienti, i fornitori, ecc.

Il Codice Etico è integrato dalla "*Guida di condotta Etica*" del Gruppo Tyco e già adottata da Biffi Italia dal 30 maggio del 2003 al fine di assicurare e promuovere, tra l'altro, l'osservanza dei massimi standard di integrità individuale ed aziendale e la responsabilizzazione nello svolgimento delle attività.

Il rigoroso rispetto delle norme di condotta e dei principi espressi nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione e di Gestione è richiesto a tutti, i destinatari del Codice stesso i quali dovranno altresì conformarsi a tutte le regole di condotta, generali e/o specifiche, contenute nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione e di Gestione, nonché in tutti i processi e procedure aziendali (limitatamente agli aspetti applicabili).

Per destinatari del Codice Etico, così come in esso definiti, sono da intendersi tutti coloro i quali operano in nome e per conto di Biffi, tra cui:

- i dipendenti;
- i membri degli Organi Sociali;
- gli agenti;
- i distributori;
- i collaboratori;
- i consulenti;
- i fornitori.

nonché tutti coloro i quali intrattengono rapporti contrattuali con Biffi.



2.5 Struttura del Modello di Organizzazione e di Gestione – Modifiche ed integrazioni

Il Modello di Organizzazione e di Gestione è integrato oltre che dai principi e disposizioni contenuti nel Codice Etico, dall'insieme dei processi, procedure e sistemi già applicati all'interno di Biffi.

In particolare, ai fini del presente Modello di Organizzazione e di Gestione, si richiamano espressamente ed integralmente tutti gli strumenti già operanti in Biffi, ivi incluse tutte le procedure e norme di comportamento adottate in funzione dell'implementazione e del rispetto della legge statunitense "Sarbanes-Oxley", dell'U.S. Foreign Corrupt Practices Act e di tutti gli altri regolamenti e normative, sia italiani che esteri, in base ai quali Biffi ha attuato un sistema di processi, policies, procedure e norme di comportamento, anche in conformità alle indicazioni del Gruppo cui Biffi appartiene. Tali strumenti costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Modello.

Il presente Modello è costituito da una "Parte Generale" e dalle "Parti Speciali".

La "Parte Generale" illustra i contenuti del Decreto 231, la funzione del Modello di Organizzazione e di Gestione, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, le sanzioni applicabili in caso di violazioni e, in generale, i principi, le logiche e la struttura del modello stesso.

Le "Parti Speciali" (cfr. parte C) del presente documento) sono dedicate alle specifiche tipologie di reato ed in particolare:

- Parte Speciale 1: Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- Parte Speciale 2: Reati Societari;
- Parte Speciale 3: Delitti aventi finalità di Terrorismo e di Eversione dell'Ordine Democratico;
- Parte Speciale 4: Reati di Omicidio colposo e Lesioni Colpose Gravi o Gravissime, commessi in violazione delle Norme sulla sicurezza e salute sul Lavoro;
- Parte Speciale 5: Reati di Ricettazione, Riciclaggio ed Impiego di Denaro, Beni o Utilità di Provenienza illecita

Obiettivo di ciascuna Parte Speciale è richiamare l'obbligo per i destinatari individuati di adottare regole di condotta conformi a quanto previsto dalle procedure aziendali previste dal Modello al fine di prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto 231 ed individuati come astrattamente rilevanti sulla base della struttura organizzativa e delle attività aziendali svolte.



In particolare, per ciascuna Parte Speciale, sono indicati:

1. le aree "a rischio reato" e le relative attività sensibili;
2. le eventuali aree "strumentali" e le relative aree a rischio;
3. le direzioni e/o le funzioni aziendali che operano all'interno di ciascuna area a rischio o strumentale;
4. i principali controlli in essere sulle singole aree a rischio reato
5. i reati che possono essere astrattamente commessi e le connesse potenziali modalità di realizzazione;
6. i principi di comportamento da rispettare al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati;
7. gli obblighi spettanti all'Organismo di Vigilanza in relazione allo svolgimento dei propri compiti.

Sulla base dei risultati del Risk Assessment, allo stato attuale, non sono stati considerati come rilevanti per Biffi le altre tipologie di reati previsti dal Decreto 231, ovvero:

- Art. 25 bis – Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo;
- Art. 25 quater¹ – Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- Art. 25 quinquies – Delitti contro la personalità individuale;
- Art. 25 sexies – Reati di *market abuse*;
- Legge 146/2006 – Reati transnazionali.

Questa decisione è stata assunta tenendo conto dell'attuale struttura di Biffi, delle attività attualmente svolte dalla Società stessa nonché dalla tipologia di reati indicati.

La Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto 231. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto 231, la Società valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove parti speciali.

In relazione a quanto disciplinato dall'art. 24 bis del Dlgs 231 (Delitti informatici e trattamento illecito dei dati) avendo la Società avviato un progetto connesso con l'implementazione di un nuovo sistema informatico (SAP), ed essendo lo stesso in fase di sviluppo, la Società, pur impegnandosi ad effettuare un monitoraggio



continuo sui rischi connessi con i delitti disciplinati, attiverà le attività di analisi dei rischi ed implementazione dei relativi controlli alla conclusione del progetto.

Il Modello di Organizzazione e di Gestione è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione di Biffi, nella cui competenza rientrano le modifiche ed integrazioni del presente Modello stesso. Pertanto, previa deliberazione, il Consiglio di Amministrazione potrà, in qualunque momento, modificare – in tutto od in parte – il presente Modello per adeguarlo a nuove disposizioni di legge o in seguito ad un processo di riorganizzazione della struttura aziendale,

3. Attività propedeutiche alla definizione del Modello

Come descritto nel precedente paragrafo 2.3 (Funzione del Modello di Organizzazione e di Gestione di Biffi Italia), il sistema di gestione del rischio si è articolato in due fasi principali:

- l'identificazione dei rischi; e
- la progettazione/integrazione del sistema di controllo.

Le suddette fasi principali comprendono le seguenti attività:

- la mappatura delle aree a rischio e strumentali e delle relative attività sensibili;
- la definizione delle modalità di realizzazione dei reati astrattamente ascrivibili alle aree a rischio;
- la rilevazione e l'analisi dei controlli aziendali esistenti;
- l'identificazione dei punti di miglioramento nel sistema dei controlli;
- l'adeguamento del sistema di controllo al fine di ridurre ad un livello accettabile i rischi identificati.

3.1 La mappatura delle aree di attività a rischio e l'identificazione dei rischi

L'individuazione delle aree a rischio e strumentali ha rappresentato un'attività fondamentale per la costruzione del Modello di Biffi.

Tale attività è stata effettuata analizzando il contesto aziendale, sia sotto il profilo della struttura che dell'operatività aziendale, per evidenziare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità possono verificarsi gli eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto 231.

In particolare, dall'esame della struttura e dell'operatività aziendale è stato possibile effettuare una ricognizione delle aree (o processi) aziendali a rischio nell'ambito delle quali potrebbero essere astrattamente commessi (o tentati), autonomamente o in concorso con terzi, i reati previsti dal Decreto 231.

Accanto alle "aree a rischio reato" sono state, quindi, considerate tutte le eventuali "aree strumentali", ossia tutte quelle aree, funzioni, uffici, unità organizzative aziendali, ecc. che gestiscono o dispongono di strumenti,



informazioni e/o mezzi aziendali che potrebbero essere utilizzati come supporto nella commissione di reati. Le potenziali modalità di realizzazione degli illeciti nelle aree individuate a rischio e strumentali sono state rappresentate in modo esaustivo.

Appare opportuno rilevare che nello svolgimento delle attività di mappatura delle aree e dei rischi, in conformità a quanto stabilito dalle Linee Guida di Confindustria, il Gruppo di Lavoro ha tenuto, in via prioritaria, conto degli episodi che hanno interessato la vita della Società – c.d. analisi storica – e sono state oggetto di una analisi ancora più approfondita quelle attività sensibili in cui operavano le risorse coinvolte nell'indagine penale di cui si è accennato nel paragrafo 2.2 (Adozione del modello di organizzazione e di gestione da parte di Biffi).

Con riferimento alle tipologie di reati contemplati dal Decreto 231, alla inventariazione delle aree a rischio e strumentali, delle connesse attività sensibili ed all'individuazione delle modalità di attuazione dei reati, si rinvia alla Parte Speciale del Modello.

3.2 L'analisi del Sistema di Controllo Interno

A seguito della mappatura delle aree aziendali a rischio e delle potenziali modalità di attuazione dei reati nelle diverse aree aziendali, è stata condotta l'analisi del Sistema di Controllo Interno per verificarne l'adeguatezza ai fini di prevenzione dei reati rilevanti.

L'analisi del Sistema di Controllo Interno è stata effettuata per verificare in particolare:

- l'esistenza di regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte;
- l'esistenza e l'adeguatezza di formalizzate procedure per la regolamentazione dello svolgimento delle attività nel rispetto dei principi di: tracciabilità degli atti, di oggettivazione del processo decisionale, previsione di adeguati punti di controllo;
- il rispetto e l'attuazione concreta del generale principio di separazione dei compiti;
- l'esistenza di livelli autorizzativi a garanzia di un adeguato controllo del processo decisionale;
- l'esistenza di specifiche attività di controllo e di monitoraggio sulle attività "critiche" in relazione al Decreto 231.

La valutazione del Sistema di Controllo Interno è stata espressamente mirata ai fini di cui al Decreto 231; è stata quindi predisposta una descrizione documentata del sistema dei controlli preventivi esistenti all'interno di Biffi, con il dettaglio delle singole componenti del sistema.



3.3 Il Sistema di Controllo Interno e le modalità di gestione dei rischi

Alla luce della mappatura delle attività sensibili, dell'identificazione dei rischi e dell'analisi del Sistema di Controllo Interno, sono stati valutati i rischi residui, in termini di criticità/possibilità che l'evento rischio si verifichi.

In linea generale, il sistema procedurale applicato all'interno di Biffi è risultato già formalizzato e, in questo senso, sono state di ausilio tutte le norme, regole e procedure che la Biffi ha implementato in relazione anche alla conformità alla Legge Sarbanes-Oxley, nonché tutte le altre norme di comportamento, procedure e regole interne poste a presidio dello svolgimento delle attività aziendali.

Per ciascuna attività aziendale, sono stati valutati i "rischi" ed assegnate le priorità di rischio a seconda dei vari elementi qualificanti il Sistema di Controllo Interno proprio della Società, dall'esistenza di regole comportamentali all'esistenza di attività di controllo e monitoraggio.

Sono stati pertanto attivati ed integrati i processi esistenti focalizzandoli sulle tipologie di reato contemplate dal Decreto 231, in funzione del contesto organizzativo ed operativo di Biffi Italia, sia interno che esterno. Particolare attenzione è stata posta all'esigenza di assicurare una tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di eventuali situazioni di criticità, sia generali che specifiche. Per tutti i rischi identificati all'inizio e durante il corso delle attività, si deve predisporre adeguata documentazione che consenta di tenere traccia di eventi che possono avere effetti sull'attività.

Per garantire l'efficacia del Modello, Biffi:

- ha adottato un Codice Etico in ossequio alle disposizioni del Decreto 231 al quale si rinvia, che costituisce la base del Sistema di Controllo di Biffi;
- ha perfezionato ed integrato il sistema organizzativo al fine di renderlo sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto in relazione all'attribuzione delle responsabilità in coerenza con l'esercizio di poteri e funzioni, il rispetto del principio di separazione delle funzioni, la previsione di idonei principi di controllo;
- ha perfezionato ed integrato le procedure manuali ed informatiche atte a regolamentare lo svolgimento delle attività ed i relativi opportuni controlli, a garantire la separazione delle funzioni e dei compiti tra coloro che svolgono fasi/attività essenziali in un processo a rischio, nonché a salvaguardare i principi di trasparenza, verificabilità ed inerenza all'attività aziendale. In tale ambito, particolare attenzione è stata posta all'area di gestione finanziaria ed ai flussi finanziari;
- ha predisposto ed attuato un sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare, definendo gli opportuni indicatori per le singole tipologie di rischio rilevato;



- ha predisposto un piano di comunicazione al personale e la sua formazione.

Inoltre, i poteri autorizzativi e di firma sono assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, con le opportune soglie di approvazione di spesa.

Quanto sopra, è inserito organicamente nel sistema di Biffi che rispetta una serie di principi di controllo, tra cui:

- ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua; pertanto, per ogni operazione, vi deve essere un adeguato supporto documentale che consenta di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa. Al fine di ridurre al minimo i rischi di distruzione o perdita, anche accidentale, dei dati, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle norme di legge, sono adottate misure di sicurezza adeguate;
- nessuno può gestire in autonomia un intero processo; l'osservanza di tale principio è garantito dall'applicazione del principio di separazione delle funzioni e dei compiti applicato all'interno di Biffi, in base al quale persone e funzioni diversi hanno la responsabilità di autorizzare un'operazione, di contabilizzarla, di attuare l'operazione e/o di controllarla. Inoltre, a nessuno sono attribuiti poteri illimitati; i poteri e le responsabilità sono definiti e diffusi all'interno di Biffi; i poteri autorizzativi e di firma sono coerenti con le responsabilità organizzative;
- documentazione dei controlli: il sistema di controllo è supportato da adeguata documentazione relativa all'effettuazione dei controlli ed alla supervisione.

4. L'Organismo di Vigilanza

4.1 Composizione dell'Organismo di Vigilanza e nomina

Biffi ha optato per una composizione plurisoggettiva e collegiale dell'Organismo di Vigilanza, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge e della dimensione ed organizzazione di Biffi.

L'Organismo di Vigilanza è stato istituito per la prima volta con la deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 27 settembre 2006 data in cui la Società si è formalmente dotata del Modello. In tale sede, il Consiglio ha determinato il numero dei membri, la durata in carica, l'autorità ed i poteri, le responsabilità ed i doveri dell'Organismo di Vigilanza in ossequio a quanto di seguito previsto.

L'Organismo di Vigilanza viene nominato dal Consiglio di Amministrazione e rimane in carica per la durata di 2 esercizi



L'Organismo di Vigilanza è composto da 3 membri rieleggibili, interni od esterni a Biffi, aventi i requisiti di onorabilità, professionalità, indipendenza ed autonomia necessari per l'assunzione della carica per i quali si rinvia alle caratteristiche personali e professionali richieste dal nostro ordinamento per gli Amministratori o per i Sindaci o per i preposti ai controlli interni o per altre qualificate posizioni. La selezione dei membri deve comunque essere effettuata tenendo conto delle finalità perseguite dal Decreto 231 e dell'esigenza primaria di assicurare l'effettività dei controlli e del modello, l'adeguatezza dello stesso ed il mantenimento nel tempo dei suoi requisiti, il suo aggiornamento ed adeguamento.

L'Organismo di Vigilanza sceglierà tra i suoi componenti il Presidente.

I membri esterni dell'Organismo di Vigilanza dovranno avere competenze specifiche in materia di organizzazione e controllo interno ed in materia legale.

Al momento della nomina, il Consiglio di Amministrazione stabilisce il compenso spettante ai membri dell'Organismo di Vigilanza per i compiti ad essi assegnati.

Infine, la Società ha previsto che l'organo dirigente, durante la formazione del budget aziendale dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo di Vigilanza stesso, della quale l'Organismo di Vigilanza potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.) come previsto dalle Linee Guida di Confindustria

4.2 Cessazione dalla carica

La cessazione della carica per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui l'Organismo di Vigilanza viene ricostituito. La cessazione dalla carica potrà altresì avvenire per rinuncia, decadenza, revoca o morte.

I membri dell'Organismo di Vigilanza che rinunziano all'incarico sono tenuti a darne comunicazione scritta al Consiglio di Amministrazione ed all'Organismo di Vigilanza stesso affinché si provveda alla loro tempestiva sostituzione.

I membri dell'Organismo di Vigilanza decadono dalla carica in caso di sopravvenuta mancanza dei requisiti per assumere la carica (ad esempio, interdizione, inabilità, fallimento, condanna ad una pena che comporta l'interdizione dai pubblici uffici o in caso siano giudicati colpevoli dei reati previsti dal Decreto 231 e, in genere, in caso di incapacità ed incompatibilità, perdita dei requisiti ecc.).

I membri dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati per giusta causa dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale. A titolo esemplificativo, ricorre una giusta causa in caso di



inosservanza degli obblighi previsti a carico di ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza, di assenza ingiustificata a tre o più riunioni dell'Organismo di Vigilanza, di esistenza di un conflitto di interesse, di impossibilità di effettuazione delle attività di membro dell'Organismo di Vigilanza, ecc. Inoltre, l'eventuale termine del rapporto lavorativo tra il membro dell'Organismo di Vigilanza e Biffi comporta normalmente la revoca dall'incarico. La revoca dalla carica di un membro dell'Organismo di Vigilanza può essere richiesta al Consiglio di Amministrazione dallo stesso Organismo di Vigilanza, motivando la richiesta.

In caso di rinuncia, decadenza, revoca o morte, il Consiglio di Amministrazione provvederà alla sostituzione del membro dell'Organismo di Vigilanza cessato dalla carica, sentito il Collegio Sindacale. I membri così nominati restano in carica per il periodo di durata residuo dell'Organismo di Vigilanza.

4.3 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

In ossequio a quanto disposto dall'art. 6, comma 1, del Decreto 231, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di Organizzazione e di Gestione, di curarne l'aggiornamento ed è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza di Biffi risponde, in conformità a quanto statuito dal Decreto 231 e previsto dalle Linee Guida di Confindustria, ai requisiti di:

- **autonomia ed indipendenza**: in quanto
 - (a) le attività di controllo non sono sottoposte ad alcuna forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di soggetti interni di Biffi;
 - (b) la maggioranza dei membri dell'Organismo di Vigilanza sono professionisti esterni alla Società;
 - (c) l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente ai vertici operativi aziendali, ossia al Consiglio di Amministrazione, con la possibilità di riferire direttamente ai Soci ed ai Sindaci;
 - (d) parimenti, all'Organismo di Vigilanza non sono stati attribuiti compiti operativi, né partecipa a decisioni ed attività operative al fine di tutelare e garantire l'obiettività del suo giudizio;
 - (e) l'Organismo di Vigilanza è inoltre dotato di adeguate risorse finanziarie necessarie per il corretto svolgimento delle proprie attività;
 - (f) le regole di funzionamento interno dell'Organismo di Vigilanza sono definite ed adottate dallo stesso organismo;
- **professionalità**: in quanto le professionalità presenti all'interno dell'Organismo di Vigilanza consentono ad esso di poter fare affidamento su un bagaglio di competenze sia sotto il profilo dell'attività ispettiva e di analisi del sistema di controllo, sia sotto il profilo delle competenze giuridiche, in particolare di tipo penalistico; a tal fine l'Organismo di Vigilanza ha altresì la facoltà di avvalersi delle funzioni aziendali e delle risorse interne, nonché di consulenti esterni;



- **continuità di azione:** in quanto l'Organismo di Vigilanza costituisce un organismo *ad hoc* dedicato esclusivamente alle attività di vigilanza sul funzionamento ed osservanza del Modello ed è provvisto di un adeguato budget dedicato allo svolgimento delle proprie attività.

Il Consiglio di Amministrazione valuta la permanenza dei suddetti requisiti e condizioni di operatività dell'Organismo di Vigilanza, nonché che i membri dell'Organismo di Vigilanza possiedano i requisiti soggettivi di onorabilità e di competenza e non siano in situazioni di conflitto di interessi al fine di garantire ulteriormente l'autonomia ed indipendenza dell'Organismo di Vigilanza.

4.4 Funzioni e attività dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire il funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione e di Gestione, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a:

- vigilare sull'effettività del Modello, ossia verificare la coerenza tra i comportamenti concreti e ed il modello istituito;
- verificare l'adeguatezza del Modello, ossia la sua reale capacità di prevenire i comportamenti non voluti;
- verificare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- curare il necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti, attraverso:
 - o presentazione di proposte di adeguamento del Modello agli organi/funzioni aziendali in grado di darne concreta attuazione e, nei casi più rilevanti al Consiglio di Amministrazione,
 - o follow-up, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

In particolare, tra le funzioni dell'Organismo di Vigilanza rientrano quelle di:

- monitorare e, con la collaborazione delle funzioni aziendali preposte, promuovere iniziative idonee alla diffusione, conoscenza e comprensione del Modello di Organizzazione e di Gestione, nonché predisporre la documentazione necessaria alla sua concreta attuazione, contenente le istruzioni, i chiarimenti o gli aggiornamenti;
- monitorare e tenere aggiornata la mappatura delle aree di attività a rischio, con la collaborazione delle funzioni aziendali coinvolte;
- verificare l'efficienza ed efficacia del Modello di Organizzazione e di Gestione a prevenire ed impedire la commissione dei reati di cui al Decreto 231;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare alla luce del Decreto 231;
- verificare il rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello di Organizzazione e Gestione, rilevando gli eventuali scostamenti comportamentali in base all'analisi dei flussi informativi e delle segnalazioni ricevute;



- effettuare periodicamente, nell'ambito delle aree a rischio, verifiche su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nelle aree di attività a rischio, con l'ausilio delle altre funzioni aziendali per un costante e migliore monitoraggio delle attività svolte in tali aree;
- espletare indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello di Organizzazione e di Gestione;
- ricevere le segnalazioni da parte di esponenti aziendali o di terzi in relazione ad eventuali criticità del Modello di Organizzazione e di Gestione, violazioni dello stesso e/o a qualsiasi situazione che possa esporre Biffi a rischio di reato;
- verificare che quanto previsto nella Parte Speciale del Modello di Organizzazione e di Gestione in relazione alle tipologie di reati, risponda in modo adeguato al Decreto 231;
- raccogliere, elaborare e conservare (in un archivio aggiornato) la documentazione relativa alle procedure ed alle altre misure previste nel Modello di Organizzazione e di Gestione, le informazioni raccolte nello svolgimento dell'attività di vigilanza, la documentazione attestante l'attività svolta e gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce;
- fornire raccomandazioni alle funzioni responsabili per la redazione di nuove procedure e l'adozione di altre misure di carattere organizzativo e per la modifica delle procedure e misure già applicate, se del caso;
- formulare proposte di adeguamento e di aggiornamento del Modello di Organizzazione e di Gestione all'organo dirigente (Consiglio di Amministrazione o, nel caso, al Presidente del Consiglio o agli Amministratori Delegati) con particolare riguardo alle modifiche ed integrazioni necessarie in conseguenza di significative violazioni delle prescrizioni del Modello di Organizzazione e di Gestione e/o significative variazioni dell'assetto interno di Biffi e/o delle modalità di svolgimento dell'attività aziendale e/o di modifiche normative, nonché verificare l'attuazione delle proposte formulate e la loro funzionalità;
- segnalare all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni accertate del Modello di Organizzazione e di Gestione che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo a Biffi ai sensi e per gli effetti di cui al Decreto 231;
- monitorare le norme di legge rilevanti ai fini dell'effettività ed adeguatezza del Modello di Organizzazione e di Gestione in relazione all'attività aziendale.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a riportare i risultati della propria attività agli Amministratori Delegati ed al Consiglio di Amministrazione.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza riferisce in merito alle violazioni del Modello di Organizzazione e di Gestione riscontrate in vista dell'adozione delle relative sanzioni e, al verificarsi di casi che evidenziano gravi criticità del Modello di Organizzazione e di Gestione, presenta proposte di modifiche od integrazioni.



L'Organismo di Vigilanza dovrà predisporre, per l'organo dirigente, una relazione informativa, su base almeno semestrale, sull'attività di vigilanza svolta e sull'esito di tale attività e sull'attuazione del Modello di Organizzazione e di Gestione nell'ambito di Biffi; tale relazione dovrà essere trasmessa al Collegio Sindacale.

4.5 Poteri dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di poter svolgere al meglio le proprie funzioni, descritte al paragrafo 4.4 (Funzioni e attività dell'Organismo di Vigilanza), si specifica che l'Organismo di Vigilanza può, oltre a quanto precedentemente descritto:

- accedere a tutta la documentazione rilevante al fine di verificare l'effettività e l'adeguatezza del Modello di Organizzazione e di Gestione e richiedere a chi di competenza le informazioni rilevanti allo stesso fine;
- effettuare, senza preavviso, nell'ambito delle aree a rischio, controlli a campione sull'effettiva osservanza delle procedure e degli altri sistemi di controllo esistenti.

Inoltre, le attività dell'Organismo di Vigilanza sono insindacabili da parte di qualsiasi organismo, struttura e funzione aziendali, fatto salvo, comunque, l'obbligo di vigilanza a carico del Consiglio di Amministrazione sull'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza e del suo intervento, essendo comunque il Consiglio di Amministrazione responsabile del funzionamento e dell'efficacia del Modello Organizzativo.

Per lo svolgimento delle funzioni di vigilanza attribuite all'Organismo di Vigilanza, lo stesso dispone di adeguate risorse finanziarie ed ha facoltà di avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio delle strutture aziendali interne e, nel caso, del supporto di consulenti esterni in ossequio alle applicabili procedure aziendali.

La disciplina del funzionamento interno dell'Organismo di Vigilanza viene demandata allo stesso organismo, il quale potrà quindi definire – con apposito regolamento – gli aspetti relativi allo svolgimento delle funzioni di vigilanza, ivi incluse la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi e così via.

4.6 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Il corretto svolgimento delle funzioni demandate all'Organismo di Vigilanza non può prescindere dalla previsione di obblighi di informazione nei confronti di tale organismo in ossequio all'art. 6, comma 2, lettera



d) del Decreto 231. Pertanto, l'Organismo di Vigilanza ha il libero accesso a tutte le funzioni di Biffi, senza necessità di alcun preventivo consenso, allo scopo di acquisire ogni informazione o dato necessario, opportuno od utile per lo svolgimento delle proprie funzioni in ossequio a quanto previsto dal Decreto 231, fermo restando il rispetto delle norme di legge in materia di trattamento dei dati personali.

Le funzioni aziendali a rischio reato sono tenute a trasmettere all'Organismo di Vigilanza le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse poste in essere per dare attuazione al Modello di Organizzazione e di Gestione (come, ad esempio, *report* riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi), nonché le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Devono, inoltre, essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza tutte le informazioni rilevanti ai fini dell'attività di vigilanza, come, a titolo esemplificativo, le informazioni relative:

- alle decisioni riguardanti la richiesta, l'erogazione e l'utilizzo di eventuali finanziamenti pubblici;
- ai provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o di qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche contro ignoti, per i reati di cui al Decreto 231;
- alle richieste di assistenza legale inoltrate da dipendenti e/o dirigenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati di cui al Decreto 231;
- ai rapporti preparati dai responsabili delle funzioni interessate da cui emergono o possano emergere comportamenti non conformi alle norme di cui al Decreto 231 e che incidano sull'osservanza del Modello di Organizzazione e di Gestione;
- alle notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello di Organizzazione e di Gestione, con particolare riguardo ai procedimenti disciplinari svolti ed alle sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- alle notizie relative a commesse attribuite da Enti Pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità od interesse, con dei prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare ovvero a trattativa privata.

Ulteriori obblighi informativi sono previsti nel Codice Etico e nelle Parti Speciali del presente Modello di Organizzazione e di Gestione. In ogni caso, con riferimento al predetto elenco di informazioni, è demandato all'Organismo di Vigilanza il compito di richiedere, se necessario od opportuno, eventuali modifiche ed integrazioni delle informazioni da fornirsi.

Il personale e tutti coloro che operano in nome e per conto di Biffi che vengano in possesso di notizie relative alla commissione di reati all'interno di Biffi o a pratiche non in linea con le norme di comportamento ed i



principi del Codice Etico sono tenuti ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza. Tali segnalazioni potranno essere trasmesse, anche in forma anonima, tramite posta elettronica al seguente indirizzo: odv@biffi.it. In proposito, si rammenta che i prestatori di lavoro hanno comunque il dovere di diligenza e l'obbligo di fedeltà al datore di lavoro ai sensi degli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile e, pertanto, il corretto adempimento all'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non potrà dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

L'Organismo di Vigilanza dovrà garantire la riservatezza di chi segnala eventuali violazioni con i sistemi e i mezzi più appropriati; deve essere inoltre garantita l'immunità dei soggetti che effettuano eventuali segnalazioni, con particolare riguardo ad indebite forme di ritorsione nei loro confronti.

Le informazioni fornite all'Organismo di Vigilanza hanno lo scopo di agevolare e migliorare le attività di pianificazione dei controlli dell'Organismo di Vigilanza e non impongono all'Organismo di Vigilanza una verifica sistematica e puntuale di tutti i fenomeni rappresentati: è, quindi, rimesso alla discrezionalità e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza stabilire in quali casi attivarsi.

5. Formazione – Comunicazione e Diffusione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Biffi è consapevole dell'importanza della diffusione del Modello, della comunicazione al personale e della sua formazione ai fini del corretto ed efficace funzionamento del Modello di Organizzazione e di Gestione di Biffi e si impegna a continuare a implementare la divulgazione dei principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico, adottando le più opportune iniziative per promuoverne e diffonderne la conoscenza, diversificate in relazione al ruolo, responsabilità e compiti.

In particolare, al fine di assicurare la più completa ed ampia diffusione del Modello, del Codice Etico e degli strumenti adottati da Biffi, i documenti sono resi disponibili al personale dipendente di Biffi, sia tramite strumenti informatici di dotazione dell'azienda, sia tramite strumenti cartacei. A tutti i collaboratori viene altresì comunicata l'adozione del Modello e del Codice Etico, nonché fornite tutte le ulteriori informazioni sul Modello e sul Codice Etico. Tutti i dipendenti di Biffi sono tenuti a conoscere il contenuto del Codice Etico e del Modello (nonché delle relative procedure), ad osservarli ed a contribuire alla loro efficace attuazione. Adeguata comunicazione viene fornita su tutto quanto possa contribuire alla trasparenza dell'attività aziendale (dalle norme di comportamento ai poteri autorizzati, all'organigramma aziendale, alle procedure, ai flussi informativi ecc.). Al fine di garantire l'efficacia del Modello, la comunicazione deve essere capillare, efficace, autorevole, chiara e dettagliata, nonché periodicamente ripetuta.

Per i terzi destinatari tenuti al rispetto del Modello, il documento di sintesi dello stesso è esposto, così come previsto dall'art. 7, comma 1, l. n. 300/1970, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, nonché reso



disponibile sul sito internet della Società.

L'attività di diffusione, comunicazione e formazione nei confronti dei dipendenti prevede lo svolgimento di un adeguato programma di formazione periodico sulla base di un piano definito, anche con l'ausilio dell'Organismo di Vigilanza, coadiuvato ed in coordinamento con le funzioni aziendali coinvolte, che illustri le ragioni di opportunità, oltre che giuridiche, a fondamento del Modello di Organizzazione e di Gestione e del Codice Etico. Le attività di formazione sono differenziate in funzione del ruolo e della responsabilità delle risorse interessate, prevedendo una formazione con un più elevato grado di approfondimento per i soggetti c.d. "apicali" nonché per quanti operano nelle aree qualificabili come "a rischio" ai sensi del Modello.

In particolare, i contenuti delle sessioni formative prevedono una parte relativa al Decreto 231 e alla responsabilità amministrativa degli enti (fonti normative, reati, sanzioni a carico delle persone fisiche e delle società ed esimente) ed una parte specifica sul Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società (Principi di riferimento per l'adozione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs 231/01, Parte Generale e Parte Speciale del Modello).

L'adozione del Modello è altresì comunicata e diffusa a tutti i soggetti esterni con i quali Biffi intrattiene rapporti, tra cui, tra gli altri, i fornitori, i partners, i collaboratori, i distributori, gli agenti, i consulenti, ecc. L'avvenuta comunicazione e l'impegno formale da parte di tutti i soggetti, interni ed esterni (questi ultimi per quanto applicabili), al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e nel Modello risulta da idonea documentazione, quali – ad esempio – dichiarazioni di conoscenza e di adesione al Modello o specifiche clausole contrattuali. Idonea documentazione viene altresì predisposta in relazione agli incontri di informazione, formazione ed aggiornamento.

Biffi Italia non inizierà né proseguirà alcun rapporto con chi non intenda impegnarsi al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione e di Gestione (quest'ultimo limitatamente agli eventuali aspetti, di volta in volta, applicabili).

6. Sistema Disciplinare (Ex D.Lgs. 231/2001 art. 6, comma 2, lettera e)

6.1 Finalità del sistema disciplinare

Biffi Italia considera essenziale il rispetto del Modello di Organizzazione e di Gestione e del Codice Etico. Pertanto, in ottemperanza all'art. 6, 2° comma, lettera e) del Decreto 231, Biffi Italia ha adottato un adeguato sistema sanzionatorio da applicarsi in caso di mancato rispetto delle norme del Codice Etico e delle procedure e prescrizioni contenute nel Modello di Organizzazione e di Gestione adottati da Biffi Italia, poiché



la violazione di tali norme e misure, imposte da Biffi Italia ai fini della prevenzione dei reati previsti dal Decreto 231, lede il rapporto di fiducia instaurato con Biffi Italia.

Ai fini dell'applicazione da parte di Biffi Italia delle sanzioni disciplinari ivi previste, l'instaurazione di eventuali procedimenti penali ed il loro esito non sono necessari, poiché le norme e le misure previste nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione e di Gestione sono adottate da Biffi Italia in piena autonomia, a prescindere dal reato che eventuali condotte possano determinare.

In nessun caso una condotta illecita, illegittima o comunque in violazione del Codice Etico e del Modello di Organizzazione e di Gestione potrà essere giustificata o ritenuta meno grave, anche se compiuta nell'interesse o a vantaggio di Biffi Italia. Sono altresì sanzionati i tentativi e, in particolare, gli atti od omissioni in modo non equivoco diretti a violare le norme e le regole stabilite da Biffi Italia, anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica per qualsivoglia motivo.

6.2 Sistema sanzionatorio nei confronti dei lavoratori subordinati

In conformità alla legislazione applicabile, Biffi Italia informa i propri dipendenti delle disposizioni, principi e regole contenuti nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione e di Gestione, mediante le attività di informazione e formazione precedentemente descritte.

La violazione da parte del dipendente delle disposizioni, principi e regole contenuti nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione e di Gestione predisposti da Biffi Italia al fine di prevenire la commissione di reati ai sensi del Decreto 231 costituisce un illecito disciplinare, punibile secondo le procedure di contestazione delle violazioni e l'irrogazione delle conseguenti sanzioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Metalmeccanici e Installatori di Impianti vigente, applicato all'interno dell'azienda, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori *infra* trascritti.

Il presente sistema disciplinare è stato configurato nel puntuale rispetto di tutte le disposizioni di legge in materia di lavoro. Non sono state previste modalità e sanzioni diverse da quelle già codificate e riportate nei contratti collettivi e negli accordi sindacali. Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Metalmeccanici e Installatori di Impianti prevede infatti una varietà di sanzioni in grado di modulare, sulla base della gravità dell'infrazione, la sanzione da comminare. Costituisce illecito disciplinare, relativamente alle attività individuate a rischio di reato:

1. La mancata osservanza dei principi contenuti nel Codice Etico o l'adozione di comportamenti comunque non conformi alle regole del Codice Etico.
2. Il mancato rispetto delle norme, regole e procedure di cui al Modello di Organizzazione e di Gestione.



3. La mancata, incompleta o non veritiera documentazione o la non idonea conservazione della stessa necessarie per assicurare la trasparenza e verificabilità dell'attività svolta in conformità alle norme procedure di cui al Modello di Organizzazione e di Gestione ed al Codice Etico.
4. La violazione e l'elusione del sistema di controllo, realizzate mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure di cui sopra.
5. L'ostacolo ai controlli e/o l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli stessi, incluso l'Organismo di Vigilanza.

Le suddette infrazioni disciplinari potranno essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i seguenti provvedimenti:

- 1) richiamo verbale;
- 2) ammonizione scritta;
- 3) multa;
- 4) sospensione;
- 5) licenziamento.

Le sanzioni saranno comminate avuto riguardo della gravità delle infrazioni: in considerazione dell'estrema importanza dei principi di trasparenza e tracciabilità, nonché della rilevanza delle attività di monitoraggio e controllo, la Società sarà portata ad applicare i provvedimenti di maggiore impatto nei confronti di quelle infrazioni che per loro stessa natura infrangono i principi stessi su cui si fonda il presente Modello Organizzativo. Ugualmente, a mero titolo di esempio, la gestione in totale autonomia di un intero processo che comprenda non solo la fase autorizzativa, ma anche quella di contabilizzazione, dalla quale scaturisca (o possa scaturire) un rischio tra quelli elencati nella parte speciale del presente Modello, potrà portare, in seguito all'esaurimento del procedimento disciplinare, al licenziamento delle funzioni coinvolte.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni saranno applicate tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza od imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti di legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale e del livello di responsabilità ed autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze relative all'illecito disciplinare.



All'Organismo di Vigilanza è demandato il compito di verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare alla luce del Decreto 231. L'Organismo di Vigilanza dovrà altresì puntualmente indicare, nella propria relazione semestrale periodica le possibili aree di miglioramento e sviluppo del presente sistema disciplinare, soprattutto alla luce degli sviluppi della normativa in materia.

6.3 Sanzioni nei confronti del personale dirigente

In caso di violazione del Codice Etico e del Modello di Organizzazione e di Gestione da parte di dirigenti, Biffi Italia provvede ad irrogare le misure disciplinari più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL applicabile. Peraltro, alla luce del più profondo vincolo fiduciario che, per sua stessa natura, lega la Società al personale dirigente, nonché in considerazione della maggiore esperienza di questi ultimi, le violazioni alle disposizioni del Codice Etico e del Modello di Organizzazione in cui i dirigenti dovessero incorrere comporteranno soprattutto provvedimenti espulsivi, in quanto considerati maggiormente adeguati.

6.4 Misure nei confronti degli Amministratori

Alla notizia di violazione dei principi contenuti nel Codice Etico e delle disposizioni e regole di cui al Modello di Organizzazione e di Gestione da parte dei membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee. L'Organismo di Vigilanza, nella sua attività di informazione dovrà non solo relazionare in merito ai dettagli riguardanti la violazione, ma anche sommariamente indicare le opportune ulteriori indagini da effettuare nonché, qualora la violazione risultasse acclarata, le misure più idonee da adottare (ad esempio, la revoca dell'amministratore coinvolto).

6.5 Misure nei confronti dei Sindaci

Alla notizia di violazione dei principi contenuti nel Codice Etico e delle disposizioni e regole di cui al Modello di Organizzazione e di Gestione da parte dei membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente l'intero Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione, per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee. L'Organismo di Vigilanza, nella sua attività di informazione dovrà non solo relazionare in merito ai dettagli riguardanti la violazione, ma anche sommariamente indicare le opportune ulteriori indagini da effettuare nonché, qualora la violazione risultasse acclarata, le misure più idonee da adottare (ad esempio, la revoca del sindaco coinvolto).



6.6 Misure nei confronti dei Revisori

Alla notizia di violazione dei principi contenuti nel Codice Etico e delle disposizioni e regole di cui al Modello di Organizzazione e di Gestione (per quanto applicabili) da parte dei Revisori, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee. L'Organismo di Vigilanza, nella sua attività di informazione dovrà non solo relazionare in merito ai dettagli riguardanti la violazione, ma anche sommariamente indicare le opportune ulteriori indagini da effettuare nonché, qualora la violazione risultasse acclarata, le misure più idonee da adottare (ad esempio, la revoca del revisore coinvolto).

6.7 Misure nei confronti di altri destinatari

Il rispetto da parte coloro che, a qualsiasi titolo, operano in nome e per conto di Biffi e da parte degli altri destinatari delle norme del Codice Etico e del Modello di Organizzazione e di Gestione (quest'ultimo limitatamente agli aspetti, di volta in volta, applicabili) dovrà essere garantito tramite la previsione di specifiche clausole contrattuali.

Ogni violazione da parte di coloro che, a qualsiasi titolo, operano in nome e per conto di Biffi o da parte degli altri destinatari delle norme del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (quest'ultimo limitatamente agli aspetti, di volta in volta, applicabili), o l'eventuale commissione da parte di tali soggetti dei reati previsti dal Decreto 231 sarà non solo sanzionata secondo quanto previsto nei contratti stipulati con gli stessi che dovranno includere specifiche clausole contrattuali aventi ad oggetto le sanzioni applicabili in caso di inosservanza, per quanto di competenza, del Codice Etico e del Modello di Organizzazione e di Gestione, ma anche attraverso le opportune azioni giudiziali di tutela della società. A titolo esemplificativo, tali clausole potranno prevedere la facoltà di risoluzione del contratto da parte di Biffi Italia, nei casi più gravi, o l'applicazione di penali, per le violazioni minori.

*nota

6.8 Ulteriori misure

Resta salva la facoltà di Biffi Italia di avvalersi di tutti gli altri rimedi consentiti dalla legge, ivi inclusa la possibilità di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Decreto 231 da parte di tutti i soggetti sopra elencati.



CCNL METALMECCANICI E INSTALL. **(07/05/03)**

Art. 23 - Provvedimenti disciplinari

L'inosservanza da parte del lavoratore, delle disposizioni contenute nel presente Contratto, potrà dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- (a) richiamo verbale;
- (b) ammonizione scritta;
- (c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- (d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- (e) licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 25.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione Sindacale cui aderisce, ovvero, di un componente la Rappresentanza Sindacale Unitaria.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra alle lettere (b), (c) e (d) potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

Il licenziamento per mancanze di cui ai punti A) e B) dell'art. 25 potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della legge n. 604 del 15 luglio 1966 confermate dall'art. 18 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Non si terrà conto ad alcun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

Art. 24 - Ammonizioni scritte, multe e sospensioni

Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione, il lavoratore che:

- (a) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo il caso di impedimento giustificato;
- (b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- (c) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- (d) esegua negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
- (e) per disattenzione o negligenza guasti il materiale dello stabilimento o il materiale in lavorazione;
- (f) venga trovato in stato di manifesta ubriachezza, durante l'orario di lavoro;
- (g) fuori dell'azienda compia, per conto terzi, lavori di pertinenza dell'azienda stessa;
- (h) contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;
- (i) esegua entro l'officina dell'azienda lavori di lieve entità per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'azienda, con uso di attrezzature dell'azienda stessa;
- (j) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente Contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dello stabilimento.

L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni, è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa mutua malattia.



Art. 25 - Licenziamenti per mancanze

A) Licenziamento con preavviso

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 24, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B).

A titolo esemplificativo, rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- (a) insubordinazione ai superiori;
- (b) sensibile danneggiamento colposo di materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;
- (c) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di lieve entità senza impiego di materiale dell'azienda;
- (d) rissa nello stabilimento fuori dei reparti di lavorazione;
- (e) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto (e) della seguente lettera B);
- (f) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;
- (g) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
- (h) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 24, quando siano comminati due provvedimenti di sospensione di cui all'art. 24, salvo quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 23.

B) Licenziamento senza preavviso

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo esemplificativo, rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- (a) grave insubordinazione ai superiori;
- (b) furto nell'azienda;
- (c) trafugamento di schizzi o di disegni di macchine e di utensili o di altri oggetti, o documenti dell'azienda;
- (d) danneggiamento volontario al materiale dell'azienda o al materiale di lavorazione;
- (e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- (f) fumare dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;
- (g) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego di materiale dell'azienda;
- (h) rissa all'interno dei reparti di lavorazione.

Art. 26 – Sospensione cautelare non disciplinare

In caso di licenziamento per mancanze di cui al punto B) dell'art. 25 (senza preavviso), l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 giorni.

Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della sospensione.



STATUTO DEI LAVORATORI

(Legge n. 300 del 20/05/70)

Art. 7 ***(Sanzioni disciplinari)***

1. Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano
2. Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.
3. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
4. Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.
5. In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possano essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.
6. Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'Ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.
7. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'Ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l' autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.
8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.