

| | | | |
|----------------------|--|----------------|-------------|
| M.B.F. S.P.A. | M.B.F. S.P.A. Via Nuova Padovana 3/A Veronella (VR) | Data emissione | 22/12/2015 |
| | | Numero | Rev. 00 |
| | | Data revisione | 22/12/2015. |

M.B.F. S.p.A.

Via Nuova Padovana, n. 3/A

Veronella (VR)

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

PARTE GENERALE

RIFERIMENTI NORMATIVI: D. LGS. N. 231/01

| | | | |
|----------------------|--|----------------|------------|
| M.B.F. S.P.A. | M.B.F. S.P.A. Via Nuova Padovana 3/A Veronella (VR) | Data emissione | 22/12/2015 |
| | | Numero | Rev. 00 |
| | | Data revisione | 22/12/2015 |

INDICE

| | |
|---|-----------|
| 1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA EX D.LGS. 231/01 | 1 |
| 1.1. IL QUADRO NORMATIVO | 1 |
| 1.2. IL PROFILO OGGETTIVO: I REATI RILEVANTI..... | 2 |
| 1.3. IL PROFILO SOGGETTIVO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA E LE IPOTESI DI ESONERO | 14 |
| 1.4. IL MODELLO ORGANIZZATIVO COME PARTE ESSENZIALE DEL SISTEMA DI PREVENZIONE | 15 |
| 1.5. LA DEFINIZIONE DI “RISCHIO ACCETTABILE” | 18 |
| 1.6. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA | 19 |
| 1.7. L’APPROCCIO DELLA SOCIETA’ M.B.F. S.P.A. | 21 |
| 2. LE MODALITA’ DI REDAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO | 22 |
| 2.1 I PRINCIPI PER DEFINIRE IL PROCEDIMENTO DI REDAZIONE DEL MODELLO | 22 |
| 2.2 LE FASI ESSENZIALI DI REALIZZAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO..... | 23 |
| 2.3 I PRINCIPI DI CONTROLLO ALLA BASE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DI M.B.F. S.P.A. | 27 |
| 2.4 - LE PRINCIPALI FASI DI IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO | 28 |
| 3. PROFILO AZIENDALE | 28 |
| 3.1 LA STORIA DELLA SOCIETA’ | 29 |
| 3.2 L’ATTIVITA’ ESERCITATA | 29 |
| 3.3 SISTEMA DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO INTERNO..... | 30 |
| 4. L’ORGANISMO DI VIGILANZA | 31 |
| 4.1 IDENTIFICAZIONE, COMPOSIZIONE E NOMINA | 31 |
| 4.2 REQUISITI..... | 31 |
| 4.3 FUNZIONI E POTERI | 32 |
| 4.4 FLUSSO INFORMATIVO DIRETTO ALL’ORGANISMO DI VIGILANZA..... | 35 |
| 4.5 VERIFICHE PERIODICHE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA | 37 |
| 4.6 MODALITÀ E PERIODICITÀ DI REPORTING | 38 |
| 4.7 PROFILI PENALI DELLA RESPONSABILITÀ DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA | 38 |
| 5. SANZIONI DISCIPLINARI E SISTEMA SANZIONATORIO | 39 |
| 5.1 SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE | 40 |

| | | | |
|----------------------|--|----------------|------------|
| M.B.F. S.P.A. | M.B.F. S.P.A. Via Nuova Padovana 3/A Veronella (VR) | Data emissione | 22/12/2015 |
| | | Numero | Rev. 00 |
| | | Data revisione | 22/12/2015 |

| | |
|--|----|
| 5.2 SANZIONI PER I LAVORATORI SUBORDINATI CON LA QUALIFICA DI DIRIGENTI..... | 43 |
| 5.3 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI | 43 |
| 5.4 SOGGETTI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI/COMMERCIALI | 44 |
| 5.5 APPLICAZIONE DELLE SANZIONI | 44 |

1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA EX D.LGS. 231/01

1.1. IL QUADRO NORMATIVO

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300” ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità in sede penale degli enti, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito¹.

L’ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore della legge in esame, non pativano conseguenze dalla realizzazione di reati commessi, con vantaggio della società, da amministratori e/o dipendenti.

Il principio di personalità della responsabilità penale li lasciava, infatti, indenni da conseguenze sanzionatorie diverse dall’eventuale risarcimento del danno, se ed in quanto esistente. Sul piano delle conseguenze penali, infatti, soltanto gli artt. 196 e 197 del codice penale prevedevano (e prevedono tuttora) un’obbligazione civile per il pagamento di multe o ammende inflitte, ma solo in caso d’insolvibilità dell’autore materiale del fatto. L’innovazione normativa, perciò, è di non poco momento in quanto né l’ente, né i soci delle società o associazioni possono dirsi estranei al procedimento penale per reati commessi a vantaggio o nell’interesse dell’ente.

¹ La previsione di una responsabilità amministrativa (ma di fatto penale) degli enti per determinate fattispecie di reato era contenuta nell’art. 2 della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Tale tipo di responsabilità è stato successivamente introdotto nel nostro ordinamento dall’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, di ratifica ed esecuzione delle convenzioni OCSE e Unione Europea contro la corruzione nel commercio internazionale e contro la frode ai danni della Comunità Europea. L’art. 11, in particolare, delegava il Governo a disciplinare l’articolazione di questo tipo di responsabilità. In attuazione di tale delega, il Governo ha adottato il D. Lgs. n. 231/2001.

| | | |
|----------------------|---|----------|
| M.B.F. S.P.A. | Rev. 00 -22/12/2015 | Pagina 1 |
| | Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE | |

Ciò, ovviamente, determina un interesse di quei soggetti (soci, associati, ecc.) che partecipano alle vicende patrimoniali dell'ente, al controllo della regolarità e della legalità dell'operato sociale.

La responsabilità delineata dalla norma, nonostante sia definita «amministrativa», presenta diverse peculiarità tipiche della responsabilità penale; il sistema processuale adottato, infatti è quello previsto per le condotte penalmente rilevanti.

Nella relazione di accompagnamento del decreto è riportato: «Tale responsabilità, poiché conseguente da reato e legata (per espressa volontà della legge delega) alle garanzie del processo penale, diverge in non pochi punti dal paradigma dell'illecito amministrativo ormai classicamente desunto dalla legge 689/1981, con la conseguenza di dare luogo ad un *tertium genus* che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di temperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia».

La responsabilità amministrativa è autonoma, ma è la conseguenza della condotta di un soggetto persona fisica, nei casi in cui tale condotta integri un reato previsto dal decreto.

1.2. IL PROFILO OGGETTIVO: I REATI RILEVANTI

I reati per i quali è prevista la formazione della responsabilità amministrativa sono elencati nella sezione III del capo I del D.Lgs. 231/01, peraltro a più riprese modificata con l'inserimento di nuove ipotesi delittuose inizialmente non previste.

In relazione alla tipologia di reati cui si applica la disciplina in esame, il legislatore delegato ha operato inizialmente una scelta minimalista rispetto alle indicazioni contenute nella legge delega (l. n. 300/2000). Infatti, delle quattro categorie di reati indicate nella legge n. 300/2000, il Governo ha preso in considerazione soltanto quelle relative ai reati contro la Pubblica amministrazione, indicate dagli **articoli 24 - *Indebita percezione di erogazioni pubbliche, Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico*** e **25 - *Concussione e Corruzione***, evidenziando, nella relazione di accompagnamento al D. Lgs. n. 231/2001, la prevedibile estensione della disciplina in questione anche ad altre categorie di reati. Tale relazione è stata profetica, giacché successivi interventi normativi hanno esteso il catalogo dei reati cui si applica la disciplina del decreto n. 231/2001.

| | | |
|----------------------|---|----------|
| M.B.F. S.P.A. | Rev. 00 -22/12/2015 | Pagina 2 |
| | Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE | |

Di seguito sono elencati tutti le famiglie di reato previste dal D.Lgs 231/01, , aggiornati alla data di redazione del presente documento.

Art. 24 - INDEBITA PERCEZIONE DI EROGAZIONI, TRUFFA IN DANNO DELLO STATO O DI UN ENTE PUBBLICO O PER IL CONSEGUIMENTO DI EROGAZIONI PUBBLICHE E FRODE INFORMATICA IN DANNO DELLO STATO O DI UN ENTE PUBBLICO

Inserito nel nucleo originale del Decreto, l'articolo individua i comportamenti realizzati dolosamente ai danni della Pubblica amministrazione. Prevede sanzioni pecuniarie per massimo 600 quote, corrispondenti a Euro 929.400, oltre ad alcune sanzioni interdittive.

Art. 24-bis - DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI

La legge 18 marzo 2008, n. 48, recante "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno" ha ampliato le fattispecie di reato che possono generare la responsabilità dell'ente, introducendo, nel corpo del D. Lgs. n. 231/2001, l'art. 24-bis "Delitti informatici e trattamento illecito di dati". Il nuovo articolo 24-bis del D. Lgs. n. 231/2001 ha esteso la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti alla quasi totalità dei reati informatici. Come specificato nella relazione di accompagnamento al disegno di legge originario, infatti, l'introduzione di tale articolo risponde all'esigenza di introdurre forme di responsabilità penale per le persone giuridiche anche con riferimento ai reati informatici più gravi.

Alla luce dei presupposti applicativi del decreto, gli enti saranno considerati responsabili per i delitti informatici commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa, ma anche da persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza.

Le tipologie di reato informatico, quindi, interessano quei comportamenti illeciti posti in essere dai soggetti in posizione apicale o subordinata (dipendenti e/o collaboratori), che utilizzano gli strumenti e le tecnologie informatiche/telematiche aziendali per lo svolgimento delle normali attività lavorative.

Le massime sanzioni previste ammontano fino a 500 quote, pari a Euro 774.500, oltre a tutte le sanzioni interdittive.

| | | |
|----------------------|---|----------|
| M.B.F. S.P.A. | Rev. 00 -22/12/2015 | Pagina 3 |
| | Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE | |

Art. 24-ter - DELITTI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA

La legge 15 luglio 2009, n. 94 recante disposizioni in materia di sicurezza pubblica introduce nel DLgs 231/01 l'articolo 24-ter "Delitti di criminalità organizzata" definitivamente approvato dal Senato. Vengono così inclusi tra i reati rilevanti i delitti di cui agli articoli 416, sesto comma, 416-bis, 416-ter e 630 del codice penale, e i reati di cui all'articolo 416 del codice penale, ad esclusione del sesto comma, ovvero di cui all'articolo 407, comma 2, lettera a), numero 5), del codice di procedura penale.

La commissione di tali reati comporta il massimo delle sanzioni previste sia nella forma della sanzione pecuniaria (valore massimo di Euro 1.549.000) sia nella forma delle sanzioni interdittive, inclusa l'interdizione perpetua all'esercizio dell'attività.

Art. 25 – CONCUSSIONE, INDUZIONE INDEBITA A DARE O PROMETTERE UTILITA' E CORRUZIONE

Insieme all'articolo 24 costituisce, nella sua formulazione originale rubricata "ConcuSSIONE e corruzione", il nucleo originale dei reati previsti dal D.Lgs 231/01 e, al pari di quello, attiene alla sfera delle relazioni con la Pubblica amministrazione.

La legge 6 novembre 2012 n. 190² ha successivamente disposto, con l'articolo 1, comma 77, lettera b), l'introduzione della lettera s-bis) all'articolo 25-ter, comma 1 del D.Lgs. 231/01. Tale lettera, mediante il richiamo all'articolo 2635 del codice civile, introduce tra le fattispecie di reato rilevanti il delitto di **corruzione tra privati**, che si configura allorché gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, o loro sottoposti, a seguito della dazione o della promessa di denaro o altra utilità, per sé o per altri, compiono od omettono atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando danno alla società. Inoltre, la legge 190 citata, nota come "legge anticorruzione" ha introdotto il reato di "induzione alla corruzione", laddove il pubblico ufficiale manifesti un'ipotesi di vantaggio in capo a chiunque in cambio di dazione o promessa di utilità. Il soggetto che, accettando la mera proposta fatta dal pubblico ufficiale, effettivamente dia o prometta utilità, commette un reato rilevante ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, ex D-Lgs 231/01.

² Legge 6 novembre 2012, n.190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" pubblicata in G.U. 13/11/2012, n. 265

| | | |
|----------------------|---|----------|
| M.B.F. S.P.A. | Rev. 00 -22/12/2015 | Pagina 4 |
| | Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE | |

Le sanzioni pecuniarie per la commissione di tali reati possono arrivare fino a 800 quote (valore massimo di Eur 1.239.200) e comportare l'applicazione di tutte le sanzioni interdittive per un periodo non inferiore a un anno.

Art. 25-bis - FALSITA' IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO

La legge 23 novembre 2001, n. 409³, di conversione del D.L. n. 350/2001 recante disposizioni urgenti in vista dell'euro, pochi mesi dopo l'emanazione della prima versione del D.Lgs 231/01, ha introdotto, all'art. 4, il nuovo articolo del Decreto (**l'art. 25-bis**) relativo alle falsità in monete, carte di pubblico credito e in valori di bollo, che la legge 99/2009, recante disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia e contenente modifiche al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 81, modificherà poi introducendo al comma 2 la lettera f bis) e con essa i reati connessi alla contraffazione di marchi, segni distintivi e brevetti oltre che di introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi. Si tratta della medesima norma che introdurrà poi anche i delitti contro l'industria e il commercio e i reati di violazione del diritto d'autore.

Le sanzioni per le violazioni di cui all'articolo 25-bis sono previste nella misura massima di 800 quote (valore massimo di Eur 1.239.200) e tutte le sanzioni interdittive per il periodo massimo di un anno.

Art. 25.bis1 - DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO

Come riferito nel commento all'articolo precedente, i reati contro l'industria diventano rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti per effetto della legge 99/2009, recante disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia e contenente modifiche al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 81. Le sanzioni connesse possono arrivare fino a 800 quote (valore massimo di Euro 1.239.200) e comportare l'applicazione di tutte le sanzioni interdittive.

Art. 25-ter - REATI SOCIETARI

³ Legge n. 409/2001 pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 274 del 24 novembre 2001

| | | |
|----------------------|---|----------|
| M.B.F. S.P.A. | Rev. 00 -22/12/2015 | Pagina 5 |
| | Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE | |

L'introduzione di tale articolo, avvenuto con il D.Lgs. n. 61/2002⁴, che ha aggiunto al decreto n. 231 l'art. 25-ter, estendendo la responsabilità amministrativa ad alcune fattispecie di reati societari. Il 15 Giugno 2015 sono entrate in vigore le novità in materia di reati societari con la modifica all'art. 25-ter che recepisce le modifiche apportate al reato di false comunicazioni sociali, introdotte dall'art. 12 della Legge 27 maggio 2015, n. 69 "Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio".

Le novità sul reato presupposto riguardano:

- Diversa qualificazione del reato: la condotta qualificante il reato è oggi, la consapevole esposizione per trarne profitto, di fatti non veritieri (o omissione di fatti rilevanti) nel bilancio o in altre comunicazioni sociali sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società o del gruppo al quale la stessa appartiene, in modo concretamente idoneo ad indurre altri in errore. Quindi, falsità con l'intento di conseguire un ingiusto profitto e non più l'intenzione di ingannare i soci o il pubblico;
- Aumento della sanzione pecuniaria a carico dell'azienda è stato elevato rispetto al passato: in caso di condanna della persona giuridica, la sanzione pecuniaria ora va da 200 a 400 quote;
- Introduzione del reato di false comunicazioni sociali con fatti di lieve entità. La sanzione pecuniaria a carico dell'azienda va da 100 a 200 quote;
- Introduzione del reato di false comunicazioni sociali delle società quotate. La sanzione pecuniaria a carico dell'azienda va da 400 a 600 quote.

⁴ Il decreto legislativo n. 61/2002 sulla disciplina degli illeciti penali ed amministrativi riguardanti le società commerciali. Il decreto è stato pubblicato l'11 aprile 2002 sulla Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 88 del 15 aprile 2002. Con questo provvedimento il Governo ha dato attuazione all'art. 11 della legge delega sulla riforma del diritto societario (l. n. 366/2001), approvata il 3 ottobre 2001. Le norme menzionate sono state successivamente modificate con la l. n. 262/2005 citata nel seguito.

L'art. 25-ter disciplina, in particolare, i reati di: falsità in bilancio nelle relazioni e nelle altre comunicazioni sociali, falso in prospetto, falsità nelle relazioni o comunicazioni della società di revisione, impedito controllo, indebita restituzione di conferimenti, illegale ripartizione di utili e riserve, illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante, operazioni in pregiudizio dei creditori, omessa comunicazione del conflitto d'interessi, formazione fittizia del capitale, indebita ripartizione dei beni sociali da parte del liquidatore, corruzione tra privati, illecita influenza sull'assemblea, aggio, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza,

Nel passato interventi diretti a modificare la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti sono stati attuati con la Legge Comunitaria per il 2004⁵ (art. 9) che, tra l'altro, ha recepito mediante norme di immediata applicazione la direttiva 2003/6/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 28 gennaio 2003, relativa all'abuso di informazioni privilegiate e alla manipolazione del mercato (c.d. abusi di mercato), e con la legge "Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari", che ha apportato alcune modifiche al regime della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche con riguardo ad alcuni reati societari⁶.

La nuova normativa in materia di abusi di mercato ha ampliato l'ambito di applicazione del decreto 231, facendo rientrare nel novero degli illeciti "presupposto" della responsabilità amministrativa degli enti le fattispecie dell'abuso di informazioni privilegiate (c.d. *insider trading*) e della manipolazione del mercato.

La Legge Comunitaria 2004, in particolare, è intervenuta sia sul codice civile che sul Testo Unico della Finanza (TUF).

La legge n. 262/2005 sulla tutela del risparmio ha invece esteso la responsabilità degli enti alla nuova fattispecie di reato di omessa comunicazione del conflitto di interessi degli amministratori, riguardante esclusivamente le società quotate, e modificato le norme sulle false comunicazioni sociali e sul falso in prospetto.

⁵ Legge 18 aprile 2005, n. 62, contenente "Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee. Legge comunitaria 2004". Il provvedimento è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 96 del 27 aprile 2005 - Supplemento ordinario n.76.

⁶ Legge 28 dicembre 2005, n. 262 recante "Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 301 del 28 dicembre 2005 - Supplemento Ordinario n. 208.

Quanto al codice civile, è stato modificato l'art. 2637, che sanzionava il reato di aggioaggio commesso su strumenti finanziari sia quotati che non quotati. La norma si applica invece adesso ai soli casi di aggioaggio posti in essere con riferimento a strumenti finanziari non quotati o per i quali non è stata presentata richiesta di ammissione alle negoziazioni in un mercato regolamentato, e non invece a quelli quotati, cui si applicano le norme del TUF in materia di manipolazione di mercato. È invece riferita alle sole informazioni privilegiate relative a società emittenti disciplinate dal TUF la nuova fattispecie dell'*insider trading* (o abuso di informazioni privilegiate).

Infine, nel novembre 2012 la citata “legge anticorruzione”⁷ ha introdotto, tra la fattispecie di reato rilevanti ai fini della responsabilità degli enti, la fattispecie di reato della “corruzione tra privati” attraverso le modifiche dell’articolo 2635 del codice civile e del suo richiamo nella lettera s-bis del comma 2.

Le sanzioni per i reati richiamati comportano la sanzione pecuniaria massima di 600 quote (con valore massimo per quota di Euro 1.549) aumentabile di un terzo nel caso del conseguimento di un “profitto rilevante”. Non sono previste sanzioni interdittive.

Art. 25-quater - DELITTI CON FINALITA' DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO

La legge di “Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999”⁸ ha inserito un nuovo art. 25-quater al decreto 231, che stabilisce la responsabilità amministrativa dell’ente anche in relazione alla commissione dei delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico. La legge trova inoltre applicazione (art. 25-quater, ult. co.) con riferimento alla commissione di delitti, diversi da quelli espressamente richiamati, “che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall’articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999”.

⁷ Vedi nota 2.

⁸ Legge n. 7/2003, in G.U. n. 21 del 27 gennaio 2003.

| | | |
|----------------------|---|----------|
| M.B.F. S.P.A. | Rev. 00 -22/12/2015 | Pagina 8 |
| | Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE | |

Le sanzioni previste sono fino a 1.000 quote (valore massimo di Euro 1.549.000) e l'applicazione di tutte le sanzioni interdittive, inclusa l'interdizione definitiva all'esercizio dell'attività.

Art. 25-quater 1 - MUTILAZIONI FEMMINILI

La legge n. 7/2006⁹, che vieta e punisce le c.d. pratiche di infibulazione ha esteso l'ambito di applicazione del D. Lgs. n. 231/2001 al nuovo reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.).

Le sanzioni pecuniarie applicate arrivano ad un massimo di 700 quote (valore massimo di Euro 1.084.300) e possono comportare l'interdizione definitiva dell'attività.

Art. 25-quinquies - DELITTI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE

La legge contenente "*Misure contro la tratta delle persone*"¹⁰ ha, poi, introdotto un nuovo articolo al decreto, il 25-quinquies, che estende il regime della responsabilità amministrativa dell'ente anche in relazione alla commissione dei delitti contro la personalità individuale disciplinati dalla sezione I del capo III del titolo XII del libro II del codice penale.

La legge 6 febbraio 2006, n. 38¹¹, contenente "*Disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a mezzo Internet*", ha modificato l'ambito di applicazione dei delitti di pornografia minorile e detenzione di materiale pornografico (rispettivamente, artt. 600-ter e 600-quater c.p.), per i quali era già prevista la responsabilità dell'ente ex decreto 231, includendo anche le ipotesi in cui il materiale pornografico utilizzato rappresenti immagini virtuali di minori (c.d. "pedopornografia virtuale").

⁹ Legge 9 gennaio 2006, n. 7, recante "Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 14 del 18 gennaio 2006.

¹⁰ Legge 11 agosto 2003, n. 228, recante "Misure contro la tratta di persone". Il provvedimento è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 23 agosto 2003, n. 195

¹¹ Legge 6 febbraio 2006, n. 38, contenente "Disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a mezzo Internet", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 38 del 15 febbraio 2006.

Da ultimo l'articolo 3 del D.Lgs n. 39 del 4 marzo 2014 ha inserito, al comma 1 lettera c), il richiamo all'articolo 609-undecies del codice penale, introducendo così tra le fattispecie rilevanti l'adescamento di minorenni.

Le sanzioni pecuniarie applicate arrivano a un massimo di 700 quote (valore massimo di Euro 1.084.300) e possono comportare l'interdizione definitiva dell'attività.

Art. 25 – *sexies* - ABUSI DI MERCATO

L'articolo e i relativi richiami ai reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato sono stati introdotti dalla citata Legge 62/2005¹².

Per il commento alle norme introduttive si rinvia al commento del precedente articolo 25-ter del Decreto.

La sanzione pecuniaria può arrivare a 1.000 quote (valore massimo di Euro 1.549.000) o essere aumentata fino a 10 volte il profitto derivante dal reato. Non sono previste sanzioni interdittive.

Art. 25-*septies* - SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

La legge 3 agosto 2007, n. 123, con l'introduzione dell'art. 25-*septies* nell'impianto normativo del D. Lgs. n. 231/2001, ha ulteriormente esteso l'ambito applicativo della responsabilità amministrativa degli enti ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime che si verificano in connessione alla violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative alla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro¹³.

Le sanzioni previste sono fino a 1.000 quote (valore massimo di Euro 1.549.000) e l'applicazione di tutte le sanzioni interdittive per il periodo massimo di un anno.

¹² Vedi precedente nota 6.

¹³ Legge 3 agosto 2007, n. 123, recante "Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia", pubblicata in G.U. 10 agosto 2007, n. 185.

Art. 25-octies - RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITA' DI PROVENIENZA ILLECITA NONCHE' AUTORICICLAGGIO

Con decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231, il legislatore ha dato attuazione alla direttiva 2005/60/CE del Parlamento e del Consiglio, del 26 ottobre 2005, concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo (c.d. III Direttiva antiriciclaggio)¹⁴.

La legge 15 dicembre 2014 n. 186, che ha introdotto l'articolo 648 ter del Codice penale, rubricato "Autoriciclaggio", ha contestualmente richiamato lo stesso all'interno del presente articolo.

Ne consegue che l'ente è punibile per i reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di capitali illeciti e autoriciclaggio, anche se compiuti in ambito prettamente "nazionale", sempre che ne derivi un interesse o vantaggio per l'ente medesimo.

Le sanzioni previste sono di natura pecuniaria fino a 1.000 quote (valore massimo di Euro 1.549.000) e l'applicazione di tutte le sanzioni interdittive per il periodo massimo di due anni.

Art. 25-novies - DELITTI IN MATERIA D VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE

La legge 99/2009, recante disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia e contenente modifiche al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 81, oltre ad intervenire sugli articoli 25-bis e 25-bis 1 del D.Lgs 231/01, introduce ulteriore art. 25-novies "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria" con richiamo all'art 377-bis del codice penale.

Le sanzioni previste sono fino a 500 quote (valore massimo di Euro 774.500) e l'applicazione di tutte le sanzioni interdittive per il periodo massimo di un anno.

¹⁴ Il D. Lgs. n. 231/2007, recante "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", è stato pubblicato nella G.U. n. 290 del 14 dicembre 2007 - Suppl. Ordinario n. 268. Il testo è in vigore dal 29 dicembre 2007.

Art. 25-decies - INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA

La legge 3 agosto 2009, n. 116 - Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale, inserisce nel DLgs 231/01 il richiamo al reato di cui all'art. 377-bis del codice penale, cosicché anche l'induzione a non rendere dichiarazioni mediante violenza, minacce o offerta o promessa di denaro o altra utilità, costituisce reato presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni per il reato richiamato comportano la pena pecuniaria massima di 500 quote (con valore massimo di Euro 774.500). Non sono previste sanzioni interdittive.

Art. 25-undecies - REATI AMBIENTALI

L'ingresso dei reati in materia ambientale fra i "reati presupposto" per i quali può sorgere la responsabilità delle società è avvenuto con l'inserimento di un nuovo ulteriore articolo¹⁵ nel provvedimento legislativo contenente la specifica disciplina sulla responsabilità amministrativa degli enti, articolo sul quale è intervenuta anche recentemente la L. 22/05/2015, n. 68 che ha modificato l'art. 25-undecies, comma 1, lettere a) e b), introdotto le lettere da c) a g) al comma 1 e introdotto il comma 1-bis. L'elencazione reati introdotti è particolarmente ampia; essa, infatti, attiene a numerose fattispecie, sia delittuose che contravvenzionali, contenute nel Codice penale, nel Codice dell'ambiente ¹⁶, nelle disposizioni a protezione di specie animali e vegetali in via d'estinzione ¹⁷, dalle norme a tutela dell'ozono ¹⁸ e nelle disposizioni relative all'inquinamento provocato da navi.¹⁹

¹⁵ Art. 25-undecies del D.Lgs... 8 giugno 2001, n. 231.

¹⁶ D.Lgs. 3 aprile 2006, n.152 - Norme in materia ambientale.

¹⁷ Legge 7 febbraio 1992, n.150 - Disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, firmata a Washington il 3 marzo 1973, di cui alla legge 19 dicembre 1975, n.874 e del regolamento (CEE) n.3626/82 e successive modificazioni, nonché norme per la commercializzazione e la detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica.

¹⁸ Legge 28 dicembre 1993, n.549 - Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente.

| | | |
|----------------------|---|-----------|
| M.B.F. S.P.A. | Rev. 00 -22/12/2015 | Pagina 12 |
| | Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE | |

Le sanzioni pecuniarie arrivano ad un massimo di n. 1.000 quote (valore massimo per quota Euro 1.549) e le sanzioni interdittive, laddove applicabili, possono comportare anche l'interdizione definitiva dell'esercizio dell'attività.

Art. 25-duodecies - IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO E' IRREGOLARE

L'art. 2 del D.Lgs. 109/2012 ha introdotto il nuovo reato presupposto "25- duodecies" all'interno del D.Lgs. 231/01 riguardante la responsabilità amministrativa degli enti. La nuova fattispecie di reato, entrata in vigore il 9 agosto 2012, dispone che "In relazione alla commissione del delitto di cui all'art. 22, comma 12- bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, entro il limite di 150.000 euro." Quindi se il datore di lavoro occupa alle proprie dipendenze **lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno**, con permesso di soggiorno scaduto del quale non sia stato chiesto il rinnovo entro i termini di legge, revocato o annullato, oltre alla responsabilità penale per la persona fisica del datore di lavoro scatterà anche la responsabilità 231 per la società qualora si verificano le aggravanti di cui al comma 12 bis dell'art. 22 D.Lgs. 286/98 qui di seguito esplicate:

i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;

i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;

i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dall'art. 603-bis del codice penale.

La sanzione pecuniaria massima applicabile è di 200 quote entro il limite di Euro 150.000. Non sono previste sanzioni interdittive.

REATI TRANSNAZIONALI

La **legge n. 146/2006** di ratifica ed esecuzione della Convenzione di Palermo contro il crimine organizzato transnazionale 15 novembre 2006²⁰ ha stabilito l'applicazione del

¹⁹ D.Lgs. 6 novembre 2007, n.202 - Attuazione della direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni.

²⁰ Legge 16 marzo 2006, n. 146, recante "Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea

| | | |
|----------------------|---|-----------|
| M.B.F. S.P.A. | Rev. 00 -22/12/2015 | Pagina 13 |
| | Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE | |

decreto 231 ai **REATI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA TRANSNAZIONALE**. Le nuove disposizioni hanno previsto la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti dai delitti di associazione a delinquere, riciclaggio e impiego di denaro e beni di provenienza illecita, traffico di migranti e intralcio alla giustizia²¹.

1.3. IL PROFILO SOGGETTIVO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA E LE IPOTESI DI ESONERO

Sotto il profilo dei soggetti destinatari, la legge indica “gli enti forniti di personalità giuridica, le società fornite di personalità giuridica e le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica” (art. 1, co. 2).

Il quadro descrittivo è completato dall’indicazione, a carattere negativo, dei soggetti a cui non si applica la legge, vale a dire “lo Stato, gli enti pubblici territoriali nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale” (art. 1, co. 3).

È opportuno ricordare che questa nuova responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinati tipi di reati da parte di soggetti legati a vario titolo all’ente e solo nelle ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell’interesse o a vantaggio di esso.

Dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l’ente, ma anche nell’ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell’interesse dell’ente

Un secondo aspetto di particolare importanza per definire correttamente le ipotesi in cui si applica la disciplina in esame, attiene all’individuazione dei soggetti che, commettendo un reato, possono far sorgere una responsabilità in capo all’ente di appartenenza.

A tale proposito l’articolo 5 del decreto individua due diverse categorie di dipendenti e collaboratori dell’impresa.

generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001”, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale dell’11 aprile 2006, n. 85 – Suppl. Ord. n. 91.

²¹ La previsione relativa ai reati di riciclaggio e impiego di denaro e beni di provenienza illecita aventi carattere di transnazionalità è stata successivamente abrogata dal D. Lgs. n. 231 del 21 novembre 2007.

| | | |
|----------------------|---|-----------|
| M.B.F. S.P.A. | Rev. 00 -22/12/2015 | Pagina 14 |
| | Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE | |

Tale distinzione, peraltro, non è meramente formale, ma assume un particolare rilievo al fine di capire come può la società prevenire ed evitare l'applicazione delle sanzioni a suo carico.

Le due categorie di soggetti che possono determinare, a causa dei reati da loro commessi, l'insorgenza di una responsabilità a carico della società sono:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (i cosiddetti soggetti in "posizione apicale");
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti menzionati alla lettera precedente (di fatto i dipendenti e collaboratori di livello inferiore).

L'art. 6 del provvedimento in esame contempla tuttavia una forma di "esonero" da responsabilità dell'ente se si dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati.

Va sottolineato, in proposito, che l'esonero dalle responsabilità dell'ente passa attraverso il **giudizio di idoneità del sistema interno del sistema di organizzazione e controlli**, giudizio che il giudice penale è chiamato a formulare. Pertanto la formulazione dei Modelli deve tendere all'esito positivo di tale giudizio di idoneità.

Il sistema prevede l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sull'efficacia reale del modello. La norma stabilisce, infine, che le associazioni di categoria possono disegnare i codici di comportamento, sulla base dei quali andranno elaborati i singoli modelli organizzativi, da comunicare al Ministero della Giustizia, che ha trenta giorni di tempo per formulare le proprie osservazioni.

1.4. IL MODELLO ORGANIZZATIVO COME PARTE ESSENZIALE DEL SISTEMA DI PREVENZIONE

In considerazione della finalità della norma, che è quella di stimolare i soggetti economici a prevenire la commissione di reati, il legislatore ha previsto, agli articoli 6 e 7 del decreto, che le società possano preventivamente adottare delle linee di condotta tali da ridurre o escludere la responsabilità (e di conseguenza le sanzioni) previste dal decreto 231/01.

| | | |
|----------------------|---|-----------|
| M.B.F. S.P.A. | Rev. 00 -22/12/2015 | Pagina 15 |
| | Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE | |

In particolare, i due articoli citati, prevedono distintamente le procedure da osservare per preservarsi da conseguenze nei due diversi casi riferiti ai reati commessi da soggetti in posizione apicale o da dipendenti e collaboratori.

Per quanto attiene alla prima ipotesi, l'articolo 6 prevede che la società non sia considerata responsabile se prova che:

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

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

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

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

L'articolo 7, invece, soffermandosi sull'ipotesi dei reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui vigilanza, stabilisce che la società è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, fermo restando che l'inosservanza di tali obblighi è esclusa a priori se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Come appare evidente, dunque, i due perni attorno ai quali ruota il sistema di esclusione della responsabilità sono l'adozione di modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di reati e la vigilanza su tali modelli da parte di un apposito organo dell'impresa.

Per quanto attiene alla realizzazione del modello organizzativo, l'art. 6, co. 2, del D.Lgs. n. 231/2001, indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo.

| | | |
|----------------------|---|-----------|
| M.B.F. S.P.A. | Rev. 00 -22/12/2015 | Pagina 16 |
| | Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE | |

In particolare, le lettere a) e b) della citata disposizione si riferiscono espressamente, sebbene con l'utilizzo di una terminologia ed esposizione estranea alla pratica aziendale, ad un tipico sistema di gestione dei rischi (*risk management*)²².

La norma segnala infatti espressamente le due fasi principali in cui un simile sistema deve articolarsi:

l'identificazione dei rischi: ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D. Lgs. n. 231/2001;

la progettazione del sistema di controllo (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati. Sotto il profilo concettuale, ridurre un rischio comporta di dover intervenire (congiuntamente o disgiuntamente) su due fattori determinanti: *i)* la probabilità di accadimento dell'evento e *ii)* l'impatto dell'evento stesso.

Il sistema brevemente delineato non può però, per operare efficacemente, ridursi ad un'attività *una tantum*, bensì deve tradursi in un processo continuo (o comunque svolto con una periodicità adeguata), da reiterare con particolare attenzione nei momenti di cambiamento aziendale (apertura di nuove sedi, ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, ecc.).

Relativamente al rischio di comportamenti illeciti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, tale sistema deve necessariamente tenere conto della legislazione prevenzionistica vigente.

Tale complesso normativo, infatti, delinea esso stesso un "sistema" di principi cogenti e adempimenti obbligatori la cui declinazione sul piano della gestione applicativa – laddove opportunamente integrata/adeguata in funzione del "modello organizzativo" previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 - può risultare idonea a ridurre ad un livello "accettabile", agli effetti

²² "In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire."

esonerativi dello stesso D. Lgs. n. 231/2001, la possibilità di una condotta integrante gli estremi del reato di omicidio o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme prevenzionistiche.

1.5. LA DEFINIZIONE DI “RISCHIO ACCETTABILE”

Un concetto assolutamente nodale nella costruzione di un sistema di controllo preventivo è quello di **rischio accettabile**.

Nella progettazione di sistemi di controllo a tutela dei rischi di *business*, definire il rischio accettabile è un’operazione relativamente semplice, almeno dal punto di vista concettuale. Il rischio è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi “costano” più della risorsa da proteggere (ad esempio: le comuni automobili sono dotate di antifurto e non anche di un vigilante armato).

Nel caso del D. Lgs. n. 231/2001 la logica economica dei costi non può però essere un riferimento utilizzabile in via esclusiva. È pertanto importante che ai fini dell’applicazione delle norme del decreto sia definita una soglia effettiva che consenta di porre un limite alla quantità/qualità delle misure di prevenzione da introdurre per evitare la commissione dei reati considerati.

In assenza di una previa determinazione del rischio accettabile, la quantità/qualità di controlli preventivi istituibili è infatti virtualmente infinita, con le intuibili conseguenze in termini di operatività aziendale.

Del resto, il generale principio, invocabile anche nel diritto penale, dell’esigibilità concreta del comportamento, sintetizzato dal brocardo latino *ad impossibilia nemo tenetur*, rappresenta un criterio di riferimento ineliminabile anche se, spesso, appare difficile individuarne in concreto il limite.

Riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal D. Lgs. n. 231/2001, la soglia concettuale di accettabilità, nei casi di reati dolosi, coerentemente con quanto previsto dalle Linee Guida elaborate da Confindustria (ed approvate dal Ministero della Giustizia), è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non FRAUDOLENTEMENTE

Questa soluzione è in linea con la logica della “elusione fraudolenta” del modello organizzativo quale esimente espressa dal citato decreto legislativo ai fini dell’esclusione

| | | |
|----------------------|---|-----------|
| M.B.F. S.P.A. | Rev. 00 -22/12/2015 | Pagina 18 |
| | Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE | |

della responsabilità amministrativa dell'ente (art. 6, co. 1, lett. c), *“le persone hanno commesso il reato eludendo **fraudolentemente** i modelli di organizzazione e di gestione”*).

Diversamente, nei casi di reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti del D. Lgs. n. 231/2001, è rappresentata dalla realizzazione di una condotta (non accompagnata dalla volontà dell'evento-morte/lesioni personali) violativa del modello organizzativo di prevenzione (e dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche) nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 da parte dell'apposito organismo.

Ciò in quanto l'elusione fraudolenta dei modelli organizzativi appare incompatibile con l'elemento soggettivo dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose, di cui agli artt. 589 e 590 del codice penale.

1.6. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

Allo scopo di offrire un aiuto concreto alle imprese ed associazioni nella elaborazione dei modelli e nella individuazione di un organo di controllo, Confindustria ha elaborato delle Linee Guida, che contengono una serie di indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, ritenute in astratto idonee a rispondere alle esigenze delineate dal D. Lgs. n. 231/2001.

Le Linee Guida mirano pertanto a provvedere concrete indicazioni su come realizzare tali modelli, non essendo proponibile la costruzione di casistiche decontestualizzate da applicare direttamente alle singole realtà operative.

Le Linee Guida svolgono quindi un importante ruolo ispiratore nella costruzione del modello e dell'organismo di controllo con i relativi compiti da parte del singolo ente, il quale però, per meglio perseguire il fine di prevenire i reati, potrà anche discostarsene, qualora specifiche esigenze aziendali lo richiedano, senza che per questo si possano dare per non adempiuti i requisiti necessari per la redazione di un valido modello di organizzazione, gestione e controllo.

La prima versione del documento è stata elaborata nel 2002 dal Gruppo di lavoro sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche costituito nell'ambito del Nucleo Fisco, Finanza e Diritto d'Impresa di Confindustria. Hanno partecipato ai lavori del Gruppo rappresentanti delle associazioni territoriali e di categoria del sistema confindustriale,

| | | |
|----------------------|---|-----------|
| M.B.F. S.P.A. | Rev. 00 -22/12/2015 | Pagina 19 |
| | Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE | |

rappresentanti delle imprese associate, nonché accademici e professionisti esperti della materia.

Le Linee Guida sono state inviate al Ministero della Giustizia, che nella comunicazione inviata a Confindustria (dicembre 2003) le ha ritenute “complessivamente adeguate al raggiungimento dello scopo fissato dall’art. 6, co. 3, del D.Lgs... n. 231/2001”, individuando solo profili minori, sui quali ha richiesto ulteriori precisazioni e integrazioni.

Le Linee Guida sono state, quindi, aggiornate per recepire le osservazioni del Ministero – che le ha definitivamente approvate a giugno 2004 - ma anche per introdurre gli aggiustamenti suggeriti dall’esperienza applicativa realizzata dalle associazioni e dalle imprese in questi primi anni, nonché per adeguarle ai nuovi assetti interni delle società di capitali, delineati dalla riforma del diritto societario. Successivamente, il Gruppo di Lavoro istituito presso Confindustria ha provveduto a periodici aggiornamenti delle Linee Guida in considerazione dell’evoluzione della disciplina normativa di riferimento. All’esito di un ampio e approfondito lavoro di riesame, Confindustria ha completato i lavori di aggiornamento delle Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001. La nuova versione adegua il precedente testo del 2008 alle novità legislative, giurisprudenziali e della prassi applicativa nel frattempo intervenute, mantenendo la distinzione tra le due Parti, generale e speciale. In particolare, le principali modifiche e integrazioni della Parte generale riguardano: il nuovo capitolo sui lineamenti della responsabilità da reato e la tabella di sintesi dei reati presupposto; il sistema disciplinare e i meccanismi sanzionatori; l’organismo di vigilanza, con particolare riferimento alla sua composizione; il fenomeno dei gruppi di imprese.

La Parte speciale, dedicata all’approfondimento dei reati presupposto attraverso appositi *case study*, è stata oggetto di una consistente rivisitazione, volta non soltanto a trattare le nuove fattispecie di reato presupposto, ma anche a introdurre un metodo di analisi schematico e di più facile fruibilità per gli operatori interessati. Come previsto dallo stesso D. Lgs. n. 231/2001 (art. 6, co. 3), il documento è stato sottoposto al vaglio del Ministero della Giustizia che lo scorso 21 luglio ne ha comunicato l’approvazione definitiva.

| | | |
|----------------------|---|-----------|
| M.B.F. S.P.A. | Rev. 00 -22/12/2015 | Pagina 20 |
| | Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE | |

L'elaborazione del modello organizzativo di M.B.F. S.P.A. è stata effettuata sulla base delle indicazioni fornite dalle Linee Guida, nella versione disponibile alla data di redazione²³, operando la necessaria "personalizzazione" finalizzata a calare delle regole generali in un singolo contesto operativo ed aziendale.

1.7. L'APPROCCIO DELLA SOCIETA' M.B.F. S.P.A.

M.B.F. S.P.A. (di seguito brevemente "Società") è una realtà aziendale consolidata che ha valutato l'adozione del Modello organizzativo quale passo decisivo rivolto alla formalizzazione di un processo organizzativo interno mirato all'efficienza e alla razionalizzazione dei processi interni. Si è inteso estendere l'attenzione alla conformità legislativa, con particolare riguardo agli aspetti della prevenzione, dall'ambito specifico della Sicurezza dell'ambiente di lavoro, ad ogni ulteriore settore aziendale rilevante ai fini "231".

In particolare, il percorso intrapreso per la realizzazione del progetto "231" nella Società è stato finalizzato a:

- identificare i profili di rischio attraverso la mappatura delle attività/processi esistenti nell'ambito dell'attività svolta, la successiva analisi e monitoraggio delle peculiarità funzionali ed organizzative e l'individuazione delle aree che rappresentano le principali potenziali fonti di criticità in relazione ai reati elencati al precedente punto 1.1;
- valutare la compatibilità dei meccanismi organizzativi e di controllo esistenti rispetto alle esigenze espresse dal Decreto;
- identificare le eventuali carenze e definire un Piano di Miglioramento per il superamento delle stesse;
- implementare un Modello Organizzativo conforme con il disposto della normativa e con le indicazioni di Confindustria.

Prescindendo dall'aspetto strettamente giuridico-sanzionatorio, di cui si è detto precedentemente, l'adozione di un sistema di regole volte a ribadire la *compliance* dell'ente non solo rispetto a norme giuridiche, ma anche a valori di tipo etico può rappresentare un'opportunità.

²³ L'ultima versione delle Linee Guida è aggiornata a marzo 2014 e, il giorno 21 luglio 2014, ha ricevuto da parte del Ministero della Giustizia, l'approvazione definitiva.

L'adozione di un modello organizzativo che renda le procedure interne più trasparenti ed aumenti l'*accountability*, oltre a garantire l'esenzione dalla responsabilità amministrativa, **costituisce infatti un'occasione di crescita e sviluppo** per i soggetti interessati, migliorando, da un lato, il loro rapporto con la società e, quindi, la loro immagine pubblica e, dall'altro, riducendo i costi di transazione derivanti da eventuali azioni legali e da processi di contrattazione.

Consapevole di tali vantaggi M.B.F. ha volontariamente deciso di adottare un codice etico e un modello di organizzazione, gestione e controllo, al fine di implementare il sistema organizzativo attraverso l'adozione di modelli comportamentali che rivestono ormai una notevole importanza nella competizione sui mercati e che sono spesso determinanti, al pari delle sofisticate regole di *corporate governance*, nel condizionare le *performance* dell'impresa.

L'impegno a rispettare valori etici deve pertanto essere percepito come mezzo per conseguire migliori prestazioni, migliorare la propria struttura organizzativa e dare un'immagine positiva di sé.

La "moralizzazione" dell'ente ed il perseguimento dell'"integrità" dell'ente stesso rappresenta quindi un sicuro momento di valorizzazione delle attività imprenditoriali.

2. LE MODALITA' DI REDAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

2.1 I PRINCIPI PER DEFINIRE IL PROCEDIMENTO DI REDAZIONE DEL MODELLO

Nella realizzazione del modello organizzativo di M.B.F. S.p.A. sono state seguite le indicazioni fornite dalla vigente disciplina normativa, anche alla luce della lettura che ne ha dato la più recente giurisprudenza, nonché le indicazioni procedurali elaborate da Confindustria e riportate nelle Linee Guida, già valutate e ritenute idonee dal Ministero della Giustizia.

Il Ministero ha infatti precisato che "*oltre a contenere un'illustrazione sintetica dei contenuti del decreto legislativo che ha introdotto la responsabilità amministrativa delle imprese, le linee guida forniscono infatti agli associati indicazioni chiare e puntuali pressoché su tutti gli aspetti che il citato art. 6 elenca ai fini della predisposizione dei modelli di organizzazione aziendale, proponendo per ognuno di tali aspetti varie alternative, mettendo*

| | | |
|----------------------|---|-----------|
| M.B.F. S.P.A. | Rev. 00 -22/12/2015 | Pagina 22 |
| | Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE | |

in guardia dai possibili pericoli o svantaggi derivanti dall'adozione di determinate strategie aziendali, individuando puntualmente le aree di rischio per ciascuna tipologia di reati".

Il quesito che si deve porre ciascun soggetto nel momento in cui decide di adottare un modello organizzativo ai fini della esclusione della responsabilità ex D.Lgs. 231/2001, infatti, è quello della **valutazione dell'idoneità di tale modello a raggiungere lo scopo per il quale viene adottato**, cioè a prevenire la commissione dei reati e quindi, come effetto mediato, a escludere la responsabilità dell'ente sulla base dell'analoga valutazione che di tale modello dovrà fare successivamente il giudice.

Ovviamente tale valutazione dovrà essere fatta ex ante, e cioè basando l'esame sui dati di esperienza e calando il modello organizzativo nella realtà di ogni singolo soggetto, con specifico riferimento alla struttura considerata ed all'attività in concreto svolta.

La fase realizzativa del modello organizzativo, dunque, ha ricalcato lo schema seguito nell'elaborazione delle Linee Guida per la costruzione dei modelli, basato, come si è già detto, sui più diffusi processi di *risk assessment* e *risk management* normalmente attuati nelle imprese.

E' evidente, tuttavia, che la predisposizione concreta del modello organizzativo, per poter giungere al risultato di assicurare una sufficiente efficacia preventiva, è stata definita e concretamente posta in essere sulla base delle caratteristiche proprie del soggetto cui esso si applica.

Il rischio reato, infatti, è strettamente dipendente dal settore economico in cui si opera, dalla struttura aziendale, dalle procedure operative adottate in concreto, e dalle dimensioni dell'ente.

Di conseguenza la struttura e l'articolazione del modello organizzativo che verranno delineati successivamente nella parte speciale hanno tenuto conto di tutte queste specificità.

2.2 LE FASI ESSENZIALI DI REALIZZAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Come si è detto, i modelli organizzativi devono essere idonei a prevenire i reati di origine sia dolosa che colposa previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Di conseguenza, il primo obiettivo per la costruzione di un modello organizzativo è la proceduralizzazione delle attività che comportano un rischio di reato, o alternativamente l'individuazione di specifici punti di controllo, al fine di evitarne la commissione

| | | |
|----------------------|---|-----------|
| M.B.F. S.P.A. | Rev. 00 -22/12/2015 | Pagina 23 |
| | Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE | |

Si ricorda, a tale proposito, che è evidente che gli stessi reati possono comunque essere commessi anche una volta attuato il modello ma, in tal caso, laddove si tratti di **reati dolosi**, potranno essere commessi solo se dall'agente siano realmente voluti sia come condotta che come evento prescindendo dalla direttive interne di cui l'ente si è dotato.

In questa ipotesi il modello e le relative misure devono cioè essere tali che l'agente non solo dovrà "volere" l'evento reato (ad esempio corrompere un pubblico funzionario) ma potrà attuare il suo proposito criminoso soltanto aggirando fraudolentemente (ad esempio attraverso artifici e/o raggiri) le indicazioni dell'ente. L'insieme di misure che l'agente, se vuol delinquere, sarà costretto a "forzare", dovrà essere realizzato in relazione alle specifiche attività dell'ente considerate a rischio ed ai singoli reati ipoteticamente collegabili alle stesse.

Tale logica è coerente con i consolidati riferimenti internazionali in tema di controllo interno e di corporate governance ed è alla base dei migliori sistemi di autovalutazione dei rischi (Control Self Assessment).

Il riferimento internazionale comunemente accettato come modello di riferimento in tema di governance e controllo interno è il "CoSO Report", prodotto in USA nel 1992 dalla Coopers&Lybrand (ora PricewaterhouseCoopers) su incarico del Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (con l'Institute of Internal Auditors e l'AICPA fra le Sponsoring Organizations) che lo ha adottato e proposto quale modello di riferimento per il sistema di controllo delle imprese. Ad esso si sono ispirate le regolamentazioni nazionali di tutti i principali paesi (Regno Unito, Canada, ecc.).

Il CoSO Report rappresenta anche in Italia la best practice formalmente riconosciuta per le società quotate in Borsa (cfr. la menzione contenuta nello stesso Codice di Autodisciplina adottato dal Comitato per la Corporate Governance delle Società Quotate presso la Borsa Italiana nel 1999 ed aggiornato da ultimo nel 2006), oltre a costituire un evidente riferimento concettuale della Guida Operativa Collegio Sindacale del 2000, delle Circolari dell'ISVAP e della Banca d'Italia.

Nell'ipotesi, invece, di **reati colposi**, gli stessi devono essere voluti dall'agente solo come condotta e non anche come evento.

Nonostante la necessaria personalizzazione delle procedure realizzative e delle caratteristiche del modello è comunque possibile individuare le caratteristiche fondamentali della corretta metodologia per la realizzazione di un sistema di gestione del rischio.

A tale proposito è sin da ora opportuno ricordare che, con riferimento alla avvenuta estensione del D. Lgs. n. 231 ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o

gravissime commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la vigente disciplina legislativa della prevenzione dei rischi lavorativi detta i principi e criteri essenziali per la gestione della salute e sicurezza sul lavoro in azienda e pertanto, in questo ambito, il modello organizzativo non potrà prescindere da tale preconditione.

Più generalmente, il modello che è stato predisposto dalla Società costituisce il risultato dell'applicazione metodologica documentata delle indicazioni che verranno ora delineate, in funzione del contesto operativo interno (struttura organizzativa, articolazione territoriale, dimensioni, ecc.) ed esterno (settore economico, area geografica), nonché dei singoli reati ipoteticamente collegabili alle specifiche attività dell'ente considerate a rischio.

Le concrete modalità realizzative verranno successivamente e dettagliatamente individuate nelle Parti Speciali del presente modello.

In questa sede, invece, verranno descritte le regole procedurali seguite per la definizione del Modello, prescindendo dall'applicazione concreta alla realtà aziendale.

In particolare, le fasi operative svolte sono le seguenti:

a) Inventariazione degli ambiti aziendali di attività

Lo svolgimento di tale fase comporta, in particolare, una revisione esaustiva della realtà aziendale, con l'obiettivo di individuare le aree che risultano interessate dalle potenziali casistiche di reato.

Nell'ambito di questo procedimento di revisione dei processi/funzioni a rischio, è opportuno identificare i soggetti sottoposti all'attività di monitoraggio che, con riferimento ai reati dolosi, in talune circostanze particolari ed eccezionali, potrebbero includere anche coloro che siano legati all'impresa da meri rapporti di parasubordinazione, quali ad esempio gli agenti, o da altri rapporti di collaborazione.

Sotto questo profilo, per i reati colposi di omicidio e lesioni personali commessi con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, soggetti sottoposti all'attività di monitoraggio sono tutti i lavoratori destinatari della stessa normativa.

Infine, occorre sottolineare che ogni azienda/settore presenta i propri specifici ambiti di rischiosità che possono essere individuati soltanto tramite una puntuale analisi interna. Una posizione di evidente rilievo ai fini dell'applicazione del D. Lgs. n. 231/2001 rivestono, tuttavia, i processi dell'area finanziaria. La norma, probabilmente proprio per questo motivo, li evidenzia con una trattazione separata (art. 6, co. 2, lett.c)), ancorché un'accurata analisi di

| | | |
|----------------------|---|-----------|
| M.B.F. S.P.A. | Rev. 00 -22/12/2015 | Pagina 25 |
| | Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE | |

valutazione degli ambiti aziendali “a rischio” dovrebbe comunque far emergere quello finanziario come uno di sicura rilevanza.

b) Analisi dei rischi potenziali

L’analisi dei potenziali rischi deve aver riguardo alle possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali (individuate secondo il processo di cui al punto precedente).

L’analisi, propedeutica a una corretta progettazione delle misure preventive, deve sfociare in una rappresentazione esaustiva di come le fattispecie di reato possono essere attuate rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera l’azienda.

c) Valutazione/costruzione/adeguamento del sistema di controlli preventivi.

Le attività precedentemente descritte ai punti a) e b) si completano con una valutazione del sistema di controlli preventivi eventualmente esistente e con il suo adeguamento laddove ciò si riveli necessario.

Il sistema di controlli preventivi dovrà essere tale da garantire che i rischi di commissione dei reati, secondo le modalità individuate e documentate nella fase precedente, siano ridotti ad un “livello accettabile”, secondo la definizione precedentemente esposta.

Si tratta, in sostanza, di progettare quelli che il D. Lgs. n. 231/2001 definisce “specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire”.

Le componenti di un sistema di controllo interno (preventivo), per le quali esistono consolidati riferimenti metodologici, sono molteplici e devono integrarsi in un sistema organico, nel quale non tutte necessariamente devono coesistere e dove la possibile debolezza di una componente può essere controbilanciata dal rafforzamento di una o più delle altre componenti in chiave compensativa.

Quanto appena detto vale soprattutto in considerazione della dimensione aziendale, poiché è evidente che in relazione alle **piccole imprese** è irrealistico imporre l’utilizzo di tutto il complesso bagaglio di strumenti di controllo a disposizione delle grandi organizzazioni.

Di conseguenza, in tali realtà di minori dimensioni potranno ragionevolmente essere utilizzate soltanto alcune componenti di controllo, mentre altre potranno venire escluse (magari perché implicite nel modello aziendale) o essere presenti in termini estremamente semplificati.

Tuttavia, è opportuno ribadire che, per tutti gli enti, siano essi grandi, medi o piccoli, il sistema di controlli preventivi dovrà essere tale che lo stesso

| | | |
|----------------------|---|-----------|
| M.B.F. S.P.A. | Rev. 00 -22/12/2015 | Pagina 26 |
| | Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE | |

nel caso di reati dolosi, non possa essere aggirato se non con intenzionalità;

nel caso di reati colposi, come tali incompatibili con l'intenzionalità fraudolenta, risulti comunque violato, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell'apposito organismo.

2.3 I PRINCIPI DI CONTROLLO ALLA BASE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DI M.B.F. S.P.A.

Le procedure sopra descritte per la realizzazione del modello organizzativo sono finalizzate alla realizzazione di un sistema di controlli preventivi idonei.

Tali meccanismi di controllo, tuttavia devono necessariamente integrarsi organicamente in un'architettura del sistema che rispetti una serie di **principi di controllo**.

I principi alla base del modello organizzativo e gestionale adottato da M.B.F. S.P.A. sono i seguenti:

“Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua”.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

“Nessuno può gestire in autonomia un intero processo”.

Il sistema deve garantire l'applicazione del principio di **separazione di funzioni**, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione.

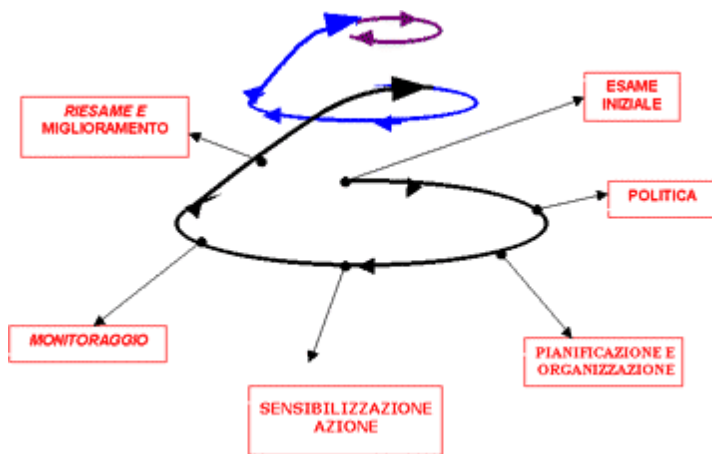
Inoltre, occorre che:

- a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati;
- i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
- i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

“Documentazione dei controlli”.

Il sistema di controllo dovrebbe documentare (eventualmente attraverso la redazione di verbali) l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

| | | |
|----------------------|---|-----------|
| M.B.F. S.P.A. | Rev. 00 -22/12/2015 | Pagina 27 |
| | Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE | |



2.4 - LE PRINCIPALI FASI DI IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO

Dopo la sua redazione, il Modello è sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della Società il quale, contestualmente, provvede all'individuazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza, come meglio specificato al successivo paragrafo 4, con assegnazione del compenso e del budget.

La Società, ritenendo imprescindibile la piena diffusione e divulgazione del Modello a tutte le parti interessate, siano esse interne o esterne, si fa carico di provvedere affinché i contenuti dello stesso e, in particolare, del Codice Etico, siano oggetto di specifica attività di informazione e formazione, utilizzando tutti gli strumenti e le modalità disponibili. Per le modalità operative si rimanda alle specifiche procedure inserite nella Parte Speciale 1 e nella Parte Speciale 2.

Infine, il monitoraggio delle iniziative per la diffusione della conoscenza e per la comprensione del Modello rientra tra i compiti attribuiti all'Organismo di Vigilanza, come meglio esposto al successivo paragrafo 4.3.

3. PROFILO AZIENDALE

Conformemente alle prescrizioni delle Linee Guida di Confindustria e sulla base delle indicazioni fornite dalla migliore giurisprudenza sul tema, il modello organizzativo adottato da M.B.F. S.P.A. è stato pensato e disegnato in relazione alle specifiche caratteristiche dell'impresa, da cui discendono inevitabilmente i profili di rischio e la più coerente strutturazione dei controlli interni e dei protocolli finalizzati alla prevenzione dei reati rilevanti.

| | | |
|----------------------|---|-----------|
| M.B.F. S.P.A. | Rev. 00 -22/12/2015 | Pagina 28 |
| | Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE | |

3.1 LA STORIA DELLA SOCIETA'

M.B.F. nasce nel 1997 per iniziativa dei fratelli Anita, Antonio e Francesca Bertolaso che decidono di proseguire un'antica tradizione di famiglia nel settore dell'imbottigliamento apportando le innovazioni richieste dal nuovo mercato globale di questo ambito in rapida trasformazione. Affiancati dalle conoscenze e dall'esperienza del Direttore Operativo Giuliano Boscaro, M.B.F. fin dalla sua genesi , intuisce che il mercato , oltre alle competenze costruttive, richiede ricerca, conoscenza e capacità di fornire supporto consulenziale alla clientela. Ingredienti tutti atti a differenziare e premiare l'immagine e l'offerta M.B.F. all'interno del panorama dei produttori di macchine per l'imbottigliamento.

Dal 1997 M.B.F. ha affermato la propria leadership nel settore anche attraverso l'apertura di filiali e agenzie a livello sia nazionale che internazionale.

3.2 L'ATTIVITA' ESERCITATA

La Società progetta, realizza e commercializza in tutto il mondo macchine per imbottigliamento (riempitrici, sciacquatrici, tappatrici) nonché linee complete di imbottigliamento "chiavi in mano". La società fornisce, prevalentemente con personale proprio, assistenza tecnica anche successivamente alla vendita.

Le attività all'estero sono realizzate anche nei confronti di società partecipate residenti negli Stati Uniti e in Scozia. I dati di sintesi della partecipazioni sono i seguenti:

Società: **MBF NORTH AMERICA INC.:**

Sede: 1030 Burlington Lane, Suite 5, Frankfort, KY 40601 (Stati Uniti d'America)

La Società si occupa di commercializzazione e di assistenza posta vendita negli USA.

Società: **EVOLUTION BOTTLING AND PACKAGING SOLUTIONS LIMITED**”:

Sede: 4 Cherry Court, Cavalry Park, EH45 9BU, Peebles (Regno Unito)

La Società si occupa di commercializzazione e di assistenza posta vendita in UK e Irlanda.

| | | |
|----------------------|---|-----------|
| M.B.F. S.P.A. | Rev. 00 -22/12/2015 | Pagina 29 |
| | Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE | |

3.3 SISTEMA DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO INTERNO

Sistema di amministrazione e controllo interno

Il sistema di amministrazione e controllo adottato è di tipo tradizionale, e il controllo contabile è assegnato al Collegio sindacale.

Il Consiglio di amministrazione è composto da 3 membri: il Presidente e un Consigliere delegato, a cui sono attribuiti, in modo disgiunto tra loro, i più ampi poteri di gestione e amministrazione, e un Consigliere senza deleghe. Tutti i 3 componenti appartengono anche alla compagine sociale.

I componenti del Consiglio di amministrazione sono anche i responsabili della Direzione Commerciale (il Presidente), Direzione Amministrazione Finanza e Personale (il Consigliere Delegato) e Direzione Operativa (Consigliere).

Il capitale sociale è suddiviso in 11.837 di azioni del valore nominale di Euro 100 ciascuna. La ripartizione delle azioni è tale che la maggioranza in assemblea è detenuta da un socio, Presidente del Consiglio di Amministrazione e Legale rappresentante della società.

La rappresentazione grafica delle varie funzioni aziendali è espressa dagli Organigrammi relativi alla definizione dei ruoli rilevanti ai fini dell'applicazione delle procedure interne, e ai fini della prevenzione degli infortuni sui luoghi di lavoro, entrambi predisposti dall'Ufficio personale, approvati dalla Direzione amministrazione e resi disponibili nel sistema intranet aziendale.

Sicurezza sui luoghi di lavoro e tutela dell'ambiente

In relazione ai profili rilevanti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, l'organizzazione interna della struttura della Società verrà compiutamente analizzata e definita nella **Parte Speciale 2 – Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della sicurezza e della salute sul lavoro (SSL)** del presente Modello a cui si rinvia.

Per quanto attiene l'impatto sull'ambiente derivante dall'operatività aziendale, la società ha adottato una politica ambientale espressa all'interno del proprio Codice etico.

| | | |
|----------------------|---|-----------|
| M.B.F. S.P.A. | Rev. 00 -22/12/2015 | Pagina 30 |
| | Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE | |

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 IDENTIFICAZIONE, COMPOSIZIONE E NOMINA

Posto che l'Organismo di Vigilanza è deputato al controllo e alla proposizione dell'aggiornamento del Modello e del Codice Etico, si evidenzia che la Società pone attenzione a che le competenze da esso espresse siano particolarmente qualificate in materie rilevanti ai fini del Decreto e in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 109 del D.Lgs. 85/93. La Società stabilisce inoltre che esso sia dotato di autonomi poteri di intervento nelle aree di competenza, coinvolgendo a tal fine personale interno e/o collaboratori esterni per garantire lo svolgimento con continuità dell'attività di verifica circa l'adeguatezza e l'idoneità del Modello.

La composizione dell'Organismo di Vigilanza viene definita con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione della Società e dura in carica per un periodo di tre anni, rinnovabili.

La Società, in considerazione della propria struttura e organizzazione interna, nonché dei profili di rischio valutati nel presente Modello, intende dotarsi di un Organismo di Vigilanza composto da N. 1 membro esterno che dovrà avere un'ampia conoscenza della Società e dei suoi processi, oltre a competenze in materia di controlli e verifiche e dovrà possedere l'autonomia necessaria per accedere a tutte le aree aziendali.

Le competenze specifiche richieste sono individuate in funzione dei rischi reato che il presente Modello intende prevenire e la delibera di nomina ne specificherà le ragioni.

Per le verifiche e le azioni richieste all'Organismo di vigilanza e inerenti temi specifici, lo stesso potrà avvalersi di professionisti individuati a sua discrezione, informandone previamente l'Organo amministrativo. La copertura finanziaria sarà assicurata dal budget di spesa messo a sua disposizione all'atto della nomina, con solo obbligo di rendicontazione della spesa.

4.2 REQUISITI

I requisiti che caratterizzano l'Organismo di Vigilanza e lo rendono efficace sono:

- **autonomia ed indipendenza**, cosicché esso abbia la possibilità di svolgere il proprio compito senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati;

| | | |
|----------------------|---|-----------|
| M.B.F. S.P.A. | Rev. 00 -22/12/2015 | Pagina 31 |
| | Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE | |

- **professionalità**, cosicché esso sia effettivamente dotato di quelle competenze tecnico-professionali e specialistiche adeguate alle funzioni che deve svolgere, le quali, unite all'indipendenza, consentono l'obiettività di giudizio;
- **continuità di azione**, cosicché esso, avendo natura di organismo interno alla Società con funzioni consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione, e potendo disporre della struttura e delle risorse necessarie per lo svolgimento delle funzioni e compiti assegnatigli, possa garantire l'efficacia delle sue attività nel tempo.

All'atto della nomina dell'Organismo di Vigilanza la Società ne stabilisce il compenso adeguatamente remunerativo delle competenze e professionalità espresse, nonché della frequenza e caratteristiche delle attività di verifica previste dal Modello.

Al fine di attribuire all'Organismo di Vigilanza idonea capacità di reperimento delle informazioni e quindi di effettività d'azione nei confronti dell'organizzazione della Società, sono stabiliti in questo Modello, anche le modalità dei flussi informativi da e verso l'Organismo medesimo.

4.3 **FUNZIONI E POTERI**

L'Organismo di Vigilanza, con riguardo a quanto previsto dal Decreto è chiamato a svolgere le seguenti **funzioni** :

assicurare una costante e indipendente azione di sorveglianza sul **rispetto e** sulla **adeguatezza** delle procedure e dei processi della Società al fine di prevenire la commissione dei reati individuati nella mappatura dei rischi della Società, secondo le previsioni del Decreto;

- accertare l'**effettività** del Modello, ovvero assicurarsi che i comportamenti in esso previsti siano coerenti con l'effettiva operatività della Società;
- verificare la **funzionalità** del Modello, ovvero la sua capacità di prevenire efficacemente la commissione dei reati ;
- analizzare l'applicabilità del Modello al fine di valutarne, nel tempo, il **mantenimento** della solidità e funzionalità;
- curare il necessario **aggiornamento**, in senso dinamico, del Modello, sia attraverso la presentazione all'Organo direttivo di proposte di adeguamento,

| | | |
|----------------------|---|-----------|
| M.B.F. S.P.A. | Rev. 00 -22/12/2015 | Pagina 32 |
| | Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE | |

sia accertando, poi, l'attuazione e la funzionalità delle proposte fatte e accettate;

- verificare la reale **efficacia** del Modello, in relazione alla struttura della Società, nella prevenzione della commissione dei reati individuati;
- verificare l'adeguatezza del **sistema sanzionatorio** in relazione alla sua applicabilità, all'effettiva applicazione e alla sua efficacia;
- monitorare le iniziative per la **diffusione della conoscenza** e della comprensione del Modello e predisposizione della documentazione interna necessaria al fine del suo funzionamento, contenente le istruzioni, i chiarimenti o gli aggiornamenti;
- **relazionare periodicamente**, o tempestivamente in caso di necessità, l'Organo amministrativo riguardo l'attuazione delle politiche del Modello, con riferimento alle attività svolte, alle segnalazioni ricevute, agli interventi correttivi messi in atto e ai possibili correttivi o implementazioni al Modello.

Pertanto, nell'ambito delle attività di cui sopra, l'Organismo di Vigilanza provvederà ai seguenti **adempimenti**:

- verificare nel contesto della Società la conoscenza e la comprensione dei principi delineati nel Modello e, in particolare, del Codice Etico;
- istituire specifici "canali informativi dedicati", diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo da parte dei dipendenti della Società o di altri soggetti destinatari delle direttive impartite dalla Società attraverso l'adozione del Modello stesso;
- promuovere, allorquando necessario, la revisione periodica del Codice Etico e dei meccanismi della sua attuazione.

Al fine di un adeguato e concreto svolgimento delle funzioni, dei compiti e degli adempimenti appena elencati, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i **poteri** per:

1. accedere direttamente, o in delega per proprio conto, ad ogni e qualsiasi documento rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del Decreto, riconoscendogli a tal fine opportuna discrezionalità nell'ambito e nei limiti delle finalità della propria attività;

| | | |
|----------------------|---|-----------|
| M.B.F. S.P.A. | Rev. 00 -22/12/2015 | Pagina 33 |
| | Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE | |

2. effettuare controlli periodici, anche non pre-concordati, sull'applicazione ed il rispetto del Modello da parte di tutti i destinatari in merito alle prescrizioni stabilite relativamente alle diverse tipologie dei reati contemplate dal Decreto;
3. condurre ricognizioni sull'attività della Società ai fini dell'aggiornamento delle procedure aziendali;
4. proporre i programmi di formazione per il personale sul Modello e sui suoi contenuti in collaborazione con i direttori/responsabili di funzione;
5. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione costituendo il data base "formale" dell'attività di controllo interno;
6. coordinarsi con le altre funzioni aziendali nell'espletamento delle attività di monitoraggio di loro competenza e previste nelle procedure;
7. verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative, anche avvalendosi di apposita consulenza legale;
8. controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia dei *database* e degli archivi a supporto dell'attività derivante dal rispetto del Decreto.

Inoltre, per consentire all'Organismo di esercitare correttamente i compiti ed i poteri attribuitigli, nei limiti e alle condizioni richieste dalla legge, è stabilito che:

- l'Organismo di Vigilanza è inserito all'interno dell'Organigramma aziendale a latere del Consiglio di Amministrazione;
- l'Organismo di Vigilanza deve essere sempre tenuto informato sulla struttura organizzativa, gestionale ed operativa della Società, in particolare con riguardo ai fatti elencati nel successivo paragrafo dedicato al flusso informativo diretto all'Organismo stesso;
- all'Organismo di Vigilanza viene attribuito un *budget* di spesa autonomo che potrà e dovrà essere impiegato esclusivamente per esborsi che si rendessero necessari per l'espletamento delle attività di verifica e di controllo;
- tutti gli Organi della Società, i dipendenti, i consulenti, i collaboratori "a progetto" ed i terzi che agiscono per conto della Società a qualsiasi titolo, sono tenuti a prestare la massima collaborazione nel favorire lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza;

| | | |
|----------------------|---|-----------|
| M.B.F. S.P.A. | Rev. 00 -22/12/2015 | Pagina 34 |
| | Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE | |

- tenuto conto, da un lato delle finalità di indagine e verifica connesse ai compiti attribuiti all'Organismo di Vigilanza e dall'altro della struttura della Società e delle deleghe operative attribuite, in taluni casi, ai consiglieri, l'attività di controllo a carico dell'Organismo di Vigilanza ha come oggetto anche l'operato del Consiglio di Amministrazione;
- il componente dell'Organismo di Vigilanza è obbligato a mantenere assoluto riserbo in ordine ad ogni e qualsiasi informazione di cui dovesse venire a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni, sia verso soggetti interni che estranei alla Società, fatta eccezione per le persone a cui l'Organismo deve riferire in virtù del presente Modello;
- lo stesso Organismo di Vigilanza si dota di un proprio regolamento per l'espletamento dei compiti e delle funzioni richieste.

4.4 FLUSSO INFORMATIVO DIRETTO ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il personale, i collaboratori esterni e, più in generale, quanti operano con e per la Società sono tenuti a segnalare all'Organismo di Vigilanza qualsiasi fatto o elemento che possa indurre a ritenere che vi sia inosservanza o violazione del Modello. La mancata segnalazione di tali fatti conosciuti configura illecito disciplinare.

Ai fornitori di servizi viene messa a disposizione copia del Codice Etico, al fine di renderli edotti dei principi di comportamento ai quali la Società intende attenersi.

La violazione di tali prescrizioni da parte dei fornitori di servizi, fatto salvo il diritto ad ogni azione legale per il risarcimento di eventuali danni subiti, potrà essere indicata nei contratti di fornitura di servizi come possibile causa della risoluzione del contratto stesso per fatto imputabile al fornitore e/o per il mancato rinnovo del contratto alla scadenza.

Sulla base delle segnalazioni pervenute, l'Organismo di Vigilanza valuta l'opportunità di procedere con le verifiche del caso.

Le segnalazioni devono pervenire all'Organismo preferibilmente in forma scritta. A tal fine la Società predispone una casella di posta elettronica dedicata alle comunicazioni all'Organismo e provvede, con le modalità più opportune, a rendere noti a tutti gli interessati gli estremi del relativo indirizzo. In ogni caso le segnalazioni devono essere circostanziate e contenere gli elementi che consentono all'Organismo di procedere con verifiche e accertamenti.

| | | |
|----------------------|---|-----------|
| M.B.F. S.P.A. | Rev. 00 -22/12/2015 | Pagina 35 |
| | Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE | |

E' fatto obbligo all'Organismo di Vigilanza di porre in essere tutte le possibili azioni affinché sia tutelata **la salvaguardia del diritto all'anonimato** da parte di chiunque segnali allo stesso illeciti, anche solo potenziali, rilevanti ai fini del Modello.

Le modalità di segnalazione e i mezzi utilizzati sono lasciati alla discrezione del soggetto comunicante, quantunque sia raccomandato di procedere preferibilmente per iscritto e, comunque, in modo tale da assicurare chiarezza, sintesi, effettività e congruità rispetto ai fatti segnalati.

L'ente destinatario della segnalazione è sempre l'Organismo di Vigilanza in forza della sua indipendenza organizzativa atta a consentire il pieno adempimento delle sue responsabilità, supportata dalla necessaria obiettività individuale grazie all'atteggiamento imparziale che lo deve caratterizzare, alla competenza ed alla sua diligenza professionale.

Inoltre, è fatto obbligo alle funzioni aziendali competenti di informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza riguardo a:

- decisioni di richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- convocazioni dei CDA;
- deliberazioni relative a movimenti delle riserve, acquisto e cessioni partecipazioni, investimenti rilevanti;
- avvisi giudiziari a carico degli amministratori o del management e riferibili ad attività connesse alla società;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità da cui si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati previsti dal Decreto;
- relazioni e raccomandazioni scritte da parte della Società di revisione, del Collegio sindacale o di altri organismi di certificazione esterna;
- deposito atti e nomine presso Registro imprese;
- contratti intercompany di qualunque genere, anche non scritti;
- procure a dipendenti o terzi;
- elenco delle gare aggiudicate;
- bandi di gara ai quali la società intende partecipare, selezionate in base a parametri da definire, e comunque tali da individuare gare di particolare

| | | |
|----------------------|---|-----------|
| M.B.F. S.P.A. | Rev. 00 -22/12/2015 | Pagina 36 |
| | Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE | |

rilevanza (importo, nuovo cliente, nuova tipologia di fornitura, nuova area di intervento, ecc.);

- liberalità e donazioni;
- variazioni nell'Organigramma aziendale;
- reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

4.5 VERIFICHE PERIODICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Modello prevede quattro tipi di verifiche periodiche :

- verifiche **sugli atti**, ovvero su tutti quei procedimenti che comportano l'impegno della Società;
- verifiche **sulle procedure, regolamenti e istruzioni interne**, ovvero sulla documentazione che riporta le indicazioni atte a delineare le attività di prevenzione ai fini del Decreto secondo le modalità stabilite dall'Organismo di Vigilanza;
- verifiche **sulle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza**, ovvero su quanto segnalato da qualunque soggetto interessato in merito a qualsiasi evento considerato a rischio o dannoso;
- verifiche **sul grado di recepimento del modello**, ovvero sul livello di consapevolezza e di conoscenza del personale sulle ipotesi di reato contemplate nel Decreto, anche attraverso interviste personali.

Tenuto conto dell'integrazione del Modello Organizzativo nel Sistema di gestione della qualità, con riferimento ai protocolli previsti dalla Parte Speciale 1 – Reati Amministrativi, le verifiche sono pianificate dall'Organismo anche tenendo in considerazione il Piano di audit inserito nel citato Sistema.

Come già enunciato nei paragrafi precedenti, l'Organismo di Vigilanza predispone un verbale per ciascuna verifica, conservando a sua cura l'eventuale documentazione di supporto.

| | | |
|----------------------|---|-----------|
| M.B.F. S.P.A. | Rev. 00 -22/12/2015 | Pagina 37 |
| | Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE | |

4.6 MODALITÀ E PERIODICITÀ DI REPORTING

Come già detto a proposito delle funzioni attribuitegli, l'Organismo di Vigilanza **relaziona con periodicità almeno annuale**, o tempestivamente in caso di necessità, l'Organo amministrativo riguardo l'attuazione delle politiche del Modello, con riferimento:

- alle attività svolte;
- alle segnalazioni ricevute;
- agli interventi correttivi messi in atto;
- ai possibili correttivi o implementazioni al Modello;
- alla possibile applicazione del sistema disciplinare, in caso di violazione del Modello o dei doveri di direzione e vigilanza da parte dei soggetti apicali.

L'Organismo di Vigilanza redige un verbale per ciascuna verifica svolta, e conserva, in un luogo a sua scelta, l'eventuale documentazione di supporto.

Il Consiglio di Amministrazione può richiedere la convocazione dell'Organismo di Vigilanza in qualsiasi momento. Parimenti, l'Organismo di Vigilanza può, in caso di necessità, richiedere la convocazione del Consiglio di Amministrazione per riferire in merito a eventuali illeciti o gravi mancanze riscontrate. Di ogni incontro degli uni con gli altri sarà redatto apposito verbale a cura dell'Organismo di Vigilanza.

4.7 PROFILI PENALI DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il generale dovere di sorveglianza posto a capo dell'Organismo di Vigilanza ha un ruolo di assoluta centralità nell'ambito dell'efficacia del Modello, al punto che, la sua non osservanza, comporterebbe l'inapplicabilità, per la Società, dell'esimente alla responsabilità. Ne deriva che, in caso di commissione di illeciti da parte della Società riconducibili al mancato esercizio del potere di vigilanza sull'attuazione e sul funzionamento del Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza, potrebbe insorgere, in capo allo stesso, una responsabilità penale.

La fonte di tale responsabilità potrebbe, da taluno, rinvenirsi nell'art. 40, comma 2 del Codice Penale il quale stabilisce il principio che **"non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo"**. Pertanto l'Organismo di Vigilanza potrebbe, secondo tale tesi, risultare punibile a titolo di concorso omissivo nei rati commessi dalla Società.

| | | |
|----------------------|---|-----------|
| M.B.F. S.P.A. | Rev. 00 -22/12/2015 | Pagina 38 |
| | Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE | |

Al riguardo va però detto che l'obbligo alla vigilanza non implica l'obbligo all'impedimento del reato, e pertanto è lecito ritenere che la responsabilità di cui al citato art. 40, comma 2 del Codice penale sia ravvisabile solo qualora il destinatario dell'obbligo di vigilanza sia anche il garante del bene giuridico protetto. Nel caso di specie l'Organismo di Vigilanza non sembra investito dell'obbligo di vigilare sul compimento dei reati ma sul funzionamento e osservanza del Modello, curandone l'aggiornamento e l'eventuale adeguamento, essendo esso, nella sostanza, l'organo consultivo dell'Organo amministrativo della Società a cui, solo, compete l'onere di provvedere alla modifica del Modello, secondo le indicazioni e proposte dell'Organismo di Vigilanza stesso.

Tale posizione può trovare consistenza anche nel fatto, seppure non giuridicamente totalmente sovrapponibile, che gli stessi Pubblici Ufficiali o gli Incaricati di Pubblico Servizio in presenza di reato hanno l'obbligo di segnalarlo all'Autorità Giudiziaria ma non è loro esplicitamente richiesto di impedire l'esecuzione del reato.

Tale assunzione pare applicabile anche al caso di reati colposi commessi in violazione delle norme in materia di salute e sicurezza del lavoro. Anche in tal caso, infatti, l'Organismo di Vigilanza non ha obblighi di controllo dell'attività, ma doveri di verifica della idoneità e sufficienza del Modello a prevenire tali reati.

5. SANZIONI DISCIPLINARI E SISTEMA SANZIONATORIO

Un aspetto di particolare rilevanza nella costruzione del modello è costituito dalla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico, nonché delle procedure previste dal modello.

Simili violazioni ledono infatti il rapporto di fiducia instaurato con l'ente, anche in base a quanto previsto dagli artt. 2104 e 2105 cod. civ. che stabiliscono obblighi in termini di diligenza e fedeltà del prestatore di lavoro nei confronti del proprio datore e possono, di conseguenza, comportare azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

La valutazione disciplinare dei comportamenti effettuata dai datori di lavoro, salvo, naturalmente, il successivo eventuale controllo del giudice del lavoro, non deve, infatti, necessariamente coincidere con la valutazione del giudice in sede penale, data l'autonomia della violazione del Codice Etico e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge

| | | |
|----------------------|---|-----------|
| M.B.F. S.P.A. | Rev. 00 -22/12/2015 | Pagina 39 |
| | Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE | |

che comporta la commissione di un reato. Il datore di lavoro non è tenuto quindi, prima di agire, ad attendere il termine del procedimento penale eventualmente in corso.

I principi di tempestività ed immediatezza della sanzione rendono infatti non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare la contestazione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti al giudice penale.

Quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, in via preliminare va precisato che, nel caso di rapporto di **lavoro subordinato**, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 della legge n. 300/70 (c.d. Statuto dei Lavoratori) e/o da normative speciali, dove applicabili, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

La mancata osservanza delle prescrizioni del Codice Etico e, più in generale, dei protocolli adottati con il modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs.231/2001, costituisce un illecito disciplinare sia nel caso in cui sia posta in essere da un dipendente della Società, sia nell'ipotesi in cui la mancanza sia commessa da un collaboratore, compatibilmente con le attività che possono essere da questi poste in essere.

In ragione della loro valenza disciplinare, il Codice Etico e le procedure adottate nel contesto del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, il cui mancato rispetto costituisce illecito disciplinare, sono formalmente dichiarati vincolanti per tutti i dipendenti all'atto della comunicazione dell'adozione del modello.

Di seguito viene quindi descritto il Sistema disciplinare, parte integrante del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, contenente le sanzioni disciplinari nonché i relativi aspetti procedurali applicabili in conseguenza del comportamento che viola le disposizioni del Codice Etico o i protocolli del Modello di M.B.F. S.p.A..

Vengono di seguito individuate le sanzioni disciplinari irrogabili:

5.1 SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE

In relazione al personale dipendente, la Società deve rispettare i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (c.d. Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) applicabili, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

| | | |
|----------------------|---|-----------|
| M.B.F. S.P.A. | Rev. 00 -22/12/2015 | Pagina 40 |
| | Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE | |

L'inosservanza - da parte del personale dipendente - delle procedure e delle disposizioni indicate nel Modello adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. e illecito disciplinare.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente della Società, di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo dei lavoratori di eseguire con la massima diligenza i compiti loro affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCNL di categoria.

Al personale dipendente possono essere comminate le seguenti sanzioni: i) richiamo verbale, ii) ammonizione scritta, iii) multa, iv) sospensione dal lavoro e v) licenziamento. L'accertamento di eventuali violazioni potrà determinare a carico del lavoratore la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa.

Tali sanzioni saranno comminate sulla base del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e saranno proporzionate a seconda della loro gravità.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra le violazioni dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari adottati, si precisa che:

- Incorre nei provvedimenti disciplinari conservativi il dipendente che:

violi le procedure interne o tenga un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico e alle regole comportamentali contenute nel presente Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dalla Società.

- Incorre, inoltre, nei provvedimenti disciplinari risolutivi il dipendente che:

- adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree ritenute a rischio dalla Società, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico, diretto in modo univoco alla commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un'infrazione alla disciplina e alla diligenza nel lavoro,

talmente grave da ledere la fiducia dell'azienda nei confronti del dipendente stesso;

- adottati, nello svolgimento delle attività riconducibili alle aree a rischio, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocumento morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea.

La Società non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente 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 esser comminati prima che siano trascorsi cinque giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i dieci 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.

L'irrogazione del provvedimento disciplinare dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali applicabili. Il licenziamento potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della Legge n. 604 del 15 luglio 1966, confermate dall'articolo 18 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- gravità delle violazioni commesse;
- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
- prevedibilità dell'evento;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;

- comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- altre particolari circostanze che caratterizzino la violazione.

Le sanzioni disciplinari (così come previsto dall'art. 7 L. 300/70) ed il Codice Etico, sono portate a conoscenza del lavoratore mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

5.2 SANZIONI PER I LAVORATORI SUBORDINATI CON LA QUALIFICA DI DIRIGENTI

La violazione – da parte dei dirigenti - delle norme di legge, delle disposizioni del Codice Etico e delle prescrizioni previste dal presente Modello, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre la Società all'applicazione di sanzioni amministrative previste dal D.Lgs. 231/2001, determina l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 cod. civ., nonché dell'art. 7 Legge 300/1970.

In via generale, al personale dirigente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- i) multa;
- ii) sospensione dal lavoro;
- iii) risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.

L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, potranno determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione ad incarichi diversi nel rispetto dell'art. 2103 cod. civ..

Nei casi di gravi violazioni, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 cod. civ..

5.3 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione accertata del Modello o del Codice Etico da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società affinché provvedano ad assumere o

| | | |
|----------------------|---|-----------|
| M.B.F. S.P.A. | Rev. 00 -22/12/2015 | Pagina 43 |
| | Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE | |

promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto.

In particolare, in caso di una violazione del Modello o del Codice Etico da parte di uno o più amministratori non diretta in modo univoco ad agevolare o commettere un reato ricompreso nel Decreto, l'organo amministrativo potrà procedere direttamente all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto o della revoca delle procure conferite, a seconda della gravità del fatto.

In caso invece di violazioni del Modello da parte di uno o più Amministratori di particolare rilevanza in quanto dirette in modo univoco ad agevolare ovvero a commettere un reato ricompreso nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001, le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) saranno adottate dall'Assemblea dei Soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione.

5.4 SOGGETTI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI/COMMERCIALI

La violazione delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte dei soggetti aventi rapporti contrattuali, commerciali o accordi di partnership con la Società, potrà determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ovvero il diritto di recesso dal medesimo fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

In particolare, i contratti stipulati dalla Società con i lavoratori autonomi ed i consulenti potranno prevedere un'apposita dichiarazione di conoscenza dell'esistenza del Codice Etico e dei relativi principi, dell'obbligo di attenersi a questi, ovvero, se trattasi di soggetto straniero o operante all'estero, di rispettare la normativa internazionale e locale di prevenzione dei rischi che possano determinare la responsabilità conseguente alla commissione di reati in capo alla Società.

5.5 APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile degli accertamenti necessari, dell'instaurazione del procedimento disciplinare e dell'irrogazione delle sanzioni, a seguito di

| | | |
|----------------------|---|-----------|
| M.B.F. S.P.A. | Rev. 00 -22/12/2015 | Pagina 44 |
| | Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE | |

un'eventuale violazione del Modello. La Società conserva inoltre adeguata documentazione a supporto delle eventuali sanzioni comminate.

L'Organismo di Vigilanza, stante la sua funzione di monitoraggio dell'effettiva attuazione e osservanza del Modello e di tutte le sue componenti, avrà il compito di effettuare le opportune segnalazioni delle possibili violazioni riscontrate o di cui abbia avuto notizia nello svolgimento delle sue attività, e di verificare, in caso di accertamento positivo della violazione, l'effettiva irrogazione, da parte della Società, della sanzione proporzionata alla gravità del fatto verificatosi.

| | | |
|----------------------|---|-----------|
| M.B.F. S.P.A. | Rev. 00 -22/12/2015 | Pagina 45 |
| | Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE | |