



**Bianchi
Luciano**

Bianchi Luciano S.r.l.

Modello di Organizzazione e Gestione

Parte generale

Versione 1.0

Adottato ai sensi del

Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e

Approvato dall'Amministratore Unico il 13/05/2024

INDICE

1. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO.....	2
2. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE.....	19
3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE.....	20
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001.....	25
5. SISTEMA DISCIPLINARE	37
6. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....	42
7. CRITERI DI VIGILANZA E DI ADEGUAMENTO DEL MODELLO 231	46

1. Descrizione del quadro normativo

1.1. Introduzione

Con il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche D.lgs. n. 231/2001 o il “Decreto 231”), in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 è stata introdotta la disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

In particolare, tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica, quali sono le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il D.lgs. n. 231/2001 trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall’Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal Decreto 231, infatti, le società possono essere ritenute responsabili per alcuni reati commessi o tentati nell’interesse od a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (V., art. 5 c. 1 del D.lgs. n. 231/2001).

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato, invero la responsabilità *de societatis* si affianca a quella della persona fisica, sebbene possa proseguire anche quando il procedimento della persona fisica venga archiviato oppure venga dichiarato il proscioglimento (es. per intervenuta prescrizione del reato).

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del Decreto 231 non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione dei reati commessi, nell’interesse o a vantaggio della propria società, dagli amministratori e/o dipendenti.

Il D.lgs. n. 231/2001 innova l’ordinamento giuridico italiano in quanto alle società sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che

interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società ai sensi dell'art. 5 del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

La responsabilità amministrativa della società è, tuttavia, esclusa se la società ha, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, fra le quali Confindustria, e comunicati al Ministero della Giustizia.

La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.2. Natura della responsabilità

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex D.lgs. n. 231/2001, la Relazione illustrativa al Decreto sottolinea la *“nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”*.

Il D.lgs. n. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità di tipo “amministrativo” per le società – in ossequio al dettato dell'art. 27 comma primo della nostra Costituzione – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo penale.

In tal senso si vedano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 del D.lgs. n. 231/2001 e, segnatamente, il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo prevede l'autonomia della responsabilità dell'ente rispetto all'accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; il terzo attiene alla circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell'ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale.

1.3. Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

Come già introdotto, a rigore di quanto previsto nel D.lgs. n. 231/2001, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio, se commessi:

- da “*persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso*” (i sopra definiti soggetti “in posizione apicale” ai sensi dell’art. 5 c. 1 lett. a) D.lgs. n. 231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione ai sensi dell’art. 5 c. 1 lett. b) D.lgs. n. 231/2001).

È opportuno, altresì, ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (V., art. 5 c. 2 D.lgs. n. 231/2001), se le persone suindicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.4. Fattispecie di reato

In base al D.lgs. n. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dallo stesso Decreto 231, se commessi nel suo interesse od a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5 c. 1 D.lgs. n. 231/01, o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto 231 facciano rinvio, come nel caso dell’art. 10 della Legge n. 146/2006.

Le fattispecie possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- delitti contro la Pubblica Amministrazione. Si tratta del primo gruppo di reati originariamente individuato dal D.lgs. n. 231/2001 (artt. 24 e 25);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, quali falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, previsti dall’art. 25-*bis* del Decreto 231 e introdotti dalla Legge 23 novembre 2001, n. 409, recante “*Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro*”;

- reati societari. Il D.lgs. 11 aprile 2002, n. 61, nell'ambito della riforma del diritto societario, ha previsto l'estensione del regime di responsabilità amministrativa degli enti anche a determinati reati societari (quali, ad esempio, false comunicazioni sociali, illecita influenza sull'assemblea, richiamati dall'art. 25-*ter* D.lgs. n. 231/2001);
- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'art. 25-*quater* D.lgs. n. 231/2001, introdotto dall'art. 3 della Legge 14 gennaio 2003, n. 7). Si tratta dei "*delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali*", nonché dei delitti, diversi da quelli sopra indicati, "*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*";
- abusi di mercato, richiamati dall'art. 25-*sexies* del Decreto 231, come introdotto dall'art. 9 della Legge 18 aprile 2005, n. 62 ("Legge Comunitaria 2004");
- delitti contro la personalità individuale, previsti dall'art. 25-*quinquies*, introdotto nel Decreto 231 dall'art. 5 della Legge 11 agosto 2003, n. 228, quali la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù;
- reati transnazionali. L'art. 10 della Legge 16 marzo 2006 n. 146 prevede la responsabilità amministrativa della Società anche con riferimento ai reati specificati dalla stessa Legge che presentino la caratteristica della transnazionalità;
- delitti contro la vita e l'incolumità individuale. L'art. 25-*quater*.1 del Decreto 231 prevede tra i delitti con riferimento ai quali è riconducibile la responsabilità amministrativa della Società le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- reati in materia di salute e sicurezza. L'art. 25-*septies* prevede la responsabilità amministrativa della Società in relazione ai delitti di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del Codice penale (Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio. L'art. 25-*octies* del Decreto stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente anche con riferimento ai reati previsti dagli articoli 648, 648-*bis*, 648-*ter* e 648-*ter* 1 del Codice penale;
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati. L'art. 24-*bis* del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della Società in relazione ai delitti di cui agli articoli 615-*ter*, 617-*quater*, 617-*quinquies*, 635-*bis*, 635-*ter*, 635-*quater* e 635-*quinquies* del Codice penale;
- delitti di criminalità organizzata. L'art. 24-*ter* del Decreto 231 stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente anche con riferimento ai reati previsti dagli articoli 416, sesto comma, 416-*bis*, 416-*ter* e 630 del Codice penale e dei delitti previsti all'articolo 74 del Testo Unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309;

- delitti contro l'industria e il commercio. L'art. 25-*bis*-1 del Decreto 231 prevede la responsabilità amministrativa della Società in relazione ai delitti di cui agli articoli 513, 513-*bis*, 514, 515, 516, 517, 517-*ter* e 517-*quater* del Codice penale;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore. L'art. 25-*novies* del Decreto 231 prevede la responsabilità amministrativa della Società in relazione ai delitti di cui agli articoli 171, c. 1, lett. a-*bis*) e c. 3, 171-*bis*, 171-*ter* e 171-*septies*, 171-*octies* della Legge 22 aprile 1941, n. 633;
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.), richiamato dall'art.25-*decies* del Decreto 231;
- reati in materia ambientale. L'art.25-*undecies* del Decreto 231 prevede la responsabilità amministrativa della Società in relazione ai reati di cui agli articoli 452-*bis*, 452-*quater*, 452-*quinquies*, 452-*sexies*, 452-*octies*, 727-*bis* e 733-*bis* del Codice penale (si tratta in particolare di rilevanti reati ambientali tra i quali l'inquinamento ed il disastro ambientale), alcuni articoli previsti dal D.lgs. n. 152/2006 (Testo Unico Ambientale), alcuni articoli della Legge n. 150/1992 a protezione di specie animali e vegetali in via di estinzione e di animali pericolosi, l'art. 3, c. 6, della Legge n. 549/1993 sulla tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente e alcuni articoli del D.lgs. n. 202/2007 sull'inquinamento provocato dalle navi;
- reati per l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare. L'art. 25-*duodecies* del Decreto 231 prevede la responsabilità amministrativa della Società in relazione ai reati dell'art. 2, c. 1, D.lgs. 16 luglio 2012, n. 109, nel caso in cui si utilizzino dei lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno o addirittura scaduto;
- reati di corruzione tra privati. L'art. 25-*ter* 1, lett. s-*bis*) del Decreto 231 prevede la responsabilità amministrativa della Società in relazione ai reati di cui all'art. 2635 c.c.;
- reati di adescamento di minorenni. L'art 25-*quinquies*, c. 1, lett. c) del Decreto 231 prevede la responsabilità amministrativa della Società in relazione all'art.3 del D.lgs. 04.03.2014, n.39 della nuova fattispecie di cui all'art.609 *undecies* del c. p.;
- reati di razzismo e xenofobia. L'art. 25-*terdecies* prevede la responsabilità amministrativa della Società in relazione ai reati dell'art. 604-*bis* c.p (Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa);
- reati per gli enti che operano nella filiera degli oli di oliva vergini. L'art. 12, L. n. 9/2013 ha reso applicabili i seguenti reati a chi opera nella filiera degli oli di oliva vergini: impiego adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.), commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.), commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.); contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.); introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.); frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.); vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516

- c.p.); vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.); contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-*quater* c.p.);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati. L'art. 25-*quaterdecies* prevede la responsabilità amministrativa della Società in relazione ai seguenti reati: frode sportiva (art.1, L. 401/1989) e delitti e contravvenzioni legati a esercizio, organizzazione, vendita di attività di giochi e scommesse in violazione di autorizzazioni o concessioni amministrative (art.4, L. 401/1989);
 - reati tributari, richiamati dall'art. 25-*quingiesdecies*, includendo diverse fattispecie del D.lgs. n. 74/2000, quali: dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, dichiarazione infedele, emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, indebita compensazione, occultamento o distruzione di documenti contabili, omessa dichiarazione, sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte;
 - frodi e falsificazioni mezzi pagamento diversi dai contanti. L'art. 25-*octies*.1, rubricato "*Delitti in materia di mezzi pagamento diversi dai contanti*", prevede la responsabilità amministrativa della Società in relazione ai reati di indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento (art. 493-ter c.p.), detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-*quater* c.p.), frode informatica (art. 640-*ter* c.p.) e alla commissione di ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal Codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies*.1, c. 2);
 - delitti contro il patrimonio culturale. La Legge 9 marzo 2022, n. 22, "*Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale*", ha introdotto l'art. 25-*septiesdecies* rubricato "*delitti contro il patrimonio culturale*", includendo i seguenti reati del Codice penale: appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-*ter*), importazione illecita di beni culturali (art. 518-*decies*), uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-*undecies*), distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-*duodecies*), contraffazione di opere d'arte (art. 518-*quaterdecies*), furto di beni culturali (art. 518-*bis*), ricettazione di beni culturali (art. 518-*quater*), falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-*octies*);
 - riciclaggio di beni culturali e devastazione. La Legge 9 marzo 2022, n. 22, "*Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale*", ha introdotto l'art. 25-*duodevicies* rubricato "*Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici*", includendo i seguenti reati del Codice penale: riciclaggio di beni culturali (art. 518-*sexies*), devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-*terdecies*).

Le categorie sopra elencate sono destinate ad aumentare ancora, anche per la tendenza legislativa ad ampliare l'ambito di operatività del Decreto 231, includendovi nuove fattispecie di reato, in adeguamento agli obblighi di natura internazionale e comunitaria.

1.5. Apparato sanzionatorio

Gli artt. 9 e 23 del D.lgs. n. 231/2001 prevedono a carico della società, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14 c. 1 D.lgs. n. 231/2001, "*Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente*") che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
 - confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
 - pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "*quote*" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille, ciascuna quota è di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determinerà:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della Società.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste (e cioè dei reati contro la pubblica amministrazione, di taluni reati contro la fede pubblica - quali la falsità in monete - dei delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, dei delitti contro la personalità individuale, delle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, dei reati transnazionali, dei reati in materia di salute e sicurezza nonché dei reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, dei delitti informatici e trattamento illecito dei dati, dei delitti di criminalità organizzata, dei delitti contro l'industria e il commercio, dei delitti in materia di violazione del diritto di autore, di taluni reati ambientali, dei reati per l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, induzione indebita a dare o promettere utilità, dei reati tributari e di contrabbando, dei delitti in materia di strumenti diversi dal pagamento per contanti, dei delitti contro il patrimonio culturale e di riciclaggio di beni culturali, e di devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici) e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire la reiterazione o la protrazione di illeciti

del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14 c. 1 e c. 3 D.lgs. n. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività della società (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D.lgs. n. 231/2001.

1.6. Tentativo

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del D.lgs. n. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D.lgs. n. 231/2001).

1.7. Vicende modificative dell'ente

Il D.lgs. n. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dello stesso quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Secondo l'art. 27 c. 1 del D.lgs. n. 231/2001, risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune. In tal senso, la nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "*fondo comune*" concerne le associazioni non riconosciute.

Gli artt. 28 e 33 del D.lgs. n. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione,

scissione e cessione di azienda. Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

La Relazione illustrativa al D.lgs. n. 231/2001 afferma *“Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal Codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato”*.

In caso di trasformazione, l'art. 28 del D.lgs. n. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D.lgs. n. 231/2001).

L'art. 30 del D.lgs. n. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, ma, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del Decreto 231 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11 c. 2 del Decreto 231, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: *i)* la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata e; *ii)* l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito.

L'art. 32 del D.lgs. n. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso, al fine di configurare la reiterazione a norma dell'art. 20 del D.lgs. n. 231/2001.

Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D.lgs. n. 231/2001); il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, le sanzioni interdittive inflitte al cedente non si estendono al cessionario.

1.8. Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del D.lgs. n. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D.lgs. n. 231/2001 - commessi all'estero. La Relazione illustrativa al D.lgs. n. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verificaione, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5 c. 1 del D.lgs. n. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.lgs. n. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del Codice penale, nei confronti dell'ente non abbia già proceduto alla contestazione dell'illecito lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.9. Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tal proposito, l'art. 36 del D.lgs. n. 231/2001 prevede *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al Giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento*

di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”.

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del D.lgs. n. 231/2001). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dello stesso art. 38 che, al comma secondo, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo.

L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo. In ogni caso, quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39 c. 1 e c. 4 del D.lgs. n. 231/2001).

1.10. Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Aspetto fondamentale del D.lgs. n. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo che la società adotta in ossequio alle previsioni dello stesso Decreto 231.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la Società non risponde se prova che (art. 6 c. 1 D.lgs. n. 231/2001):

- 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;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche più sinteticamente "O.d.V.").

Nel caso di reato commesso da soggetti apicali, sussiste, quindi, in capo alla Società una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata qualora la società riesca a dimostrare la propria estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "*colpa organizzativa*".

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche "Modello 231") idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Si assiste, nel caso di reato commesso da soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, ad un'inversione dell'onere della prova. L'accusa dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7 del Decreto 231, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il D.lgs. n. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall'art. 6 c. 2 devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;

- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

L'art. 7 c. 4 del D.lgs. n. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del Modello 231 quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni, ovvero, quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

1.11. Codici di comportamento

L'art. 6 c. 3 del D.lgs. 231/2001 prevede che *“I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

Confindustria, in attuazione di quanto previsto al sopra citato articolo ha definito le Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche denominate “Linee guida di Confindustria”) fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

In particolare, le Linee guida di Confindustria suggeriscono alle Società associate di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello 231:

- identificazione dei rischi e dei protocolli;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un Codice di Condotta e Etica Aziendale (di seguito anche “Codice Etico” o “Codice Etico e Principi di Condotta”) con riferimento ai reati *ex* D.lgs. 231/2001 e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell’Organismo di Vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

Le Linee guide di Confindustria sono state trasmesse, prima della loro diffusione, al Ministero della Giustizia, ai sensi dell’art. 6, c. 3 del D.lgs. n. 231/2001, affinché quest’ultimo potesse esprimere le proprie osservazioni entro trenta giorni, come previsto dall’art. 6 c. 3 del D.lgs. n. 231/2001, sopra richiamato.

L’ultima versione è stata pubblicata nel mese di giugno 2021 (con approvazione da parte del Ministero della Giustizia in data 8 giugno 2021).

La Società Bianchi Luciano S.r.l. ha adottato il proprio Modello di Organizzazione gestione e controllo sulla base delle Linee guida elaborate dalle principali associazioni di categoria e, in particolare, di concerto alle Linee guida di Confindustria.

1.12. Sindacato di idoneità

L’accertamento della responsabilità della società, attribuito al Giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del Giudice circa l'astratta idoneità del Modello Organizzativo 231 a prevenire i reati di cui al D.lgs. n. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. "*prognosi postuma*".

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante*, per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del Modello 231 adottato. In altre parole, va giudicato "*idoneo a prevenire i reati*" il Modello Organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

2. Descrizione della realtà aziendale

2.1. Oggetto sociale

La Società Bianchi Luciano S.r.l. svolge la propria attività nel settore delle lavorazioni di meccanica generale: produzione automatica e meccanica di oggettistica e ricambi in metallo.

2.2. Modello di governance

La rappresentanza legale della Società Bianchi Luciano S.r.l. è attribuita all'Amministratore Unico, secondo le ripartizioni di competenze ed i poteri di firma statuiti nello Statuto Sociale e nell'Atto Costitutivo.

2.3. Codice etico

Il Codice Etico, adottato e distribuito a tutti i dipendenti al momento dell'assunzione, ha lo scopo di fornire il quadro di riferimento etico sul quale è basata ogni decisione, sia a livello individuale che come membri dell'organizzazione globale.

Il Codice Etico contiene i principi guida che dovrebbero essere applicati da tutti i dipendenti al fine di orientare il proprio comportamento nelle diverse aree di attività. In ogni caso, l'osservanza delle norme del Codice Etico è uno specifico adempimento derivante dal rapporto di lavoro.

3. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e la metodologia seguita per la sua predisposizione

3.1. Premessa

L'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* D.lgs. n. 231/2001, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della società con riferimento alla commissione delle tipologie di reato incluse nel Decreto 231, è un atto di responsabilità sociale da parte della società dal quale scaturiscono benefici per tutti gli *stakeholder*, ossia: azionisti, manager, dipendenti, creditori e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alle sorti dell'impresa.

L'introduzione di un sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando i già elevati standard di comportamento adottati dalla Società, assolvono ed una funzione normativa in quanto regolano comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati ad operare in favore della Società in conformità ai suddetti principi etici e standard di comportamento.

La Società ha, quindi, inteso avviare una serie di attività (di seguito denominate anche "Progetto") volte a rendere il proprio Modello Organizzativo conforme ai requisiti previsti dal D.lgs. n. 231/2001, in coerenza, sia con i principi già radicati nella propria cultura di governance, che con le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria.

3.2. Il Modello di Organizzazione, gestione e controllo

La costruzione da parte della Società di un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* D.lgs. n. 231/2001 ha comportato un'attività di *assessment* finalizzata alla prevenzione dei reati richiamati dal Decreto 231 stesso.

Il D.lgs. n. 231/2001, attribuisce infatti, unitamente al verificarsi delle altre circostanze previste dagli artt. 6 e 7 del Decreto 231, un valore discriminante all'adozione ed efficace attuazione di Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo,

nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto 231.

In particolare, ai sensi del dell'art. 6 c. 2 del D.lgs. n. 231/2001 un Modello di Organizzazione e Gestione e Controllo deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli di controllo diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

Alla luce delle considerazioni che precedono, la Società ha inteso predisporre un Modello 231 che, sulla scorta delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, tenesse conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di governance ed in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

L'adozione del Modello 231, ai sensi del citato Decreto 231, non costituisce un obbligo. La Società ha, comunque, ritenuto tale adozione conforme alle proprie politiche aziendali al fine di:

- istituire e/o rafforzare controlli che consentano alla Società di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione dei reati da parte dei soggetti apicali e delle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi che comportino la responsabilità amministrativa della Società;
- sensibilizzare, con le medesime finalità, tutti i soggetti che collaborano, a vario titolo, con la Società (collaboratori, fornitori, ecc.), richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse della Società, di adeguarsi a condotte tali da non comportare il rischio di commissione dei reati;

- garantire la propria integrità, adottando gli adempimenti espressamente previsti dall'art. 6 del Decreto 231;
- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali;
- determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi della Società anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio).

Il Modello 231, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che: *i)* incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno e, *ii)* regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal D.lgs. n. 231/2001.

Il Modello 231, così come approvato dall'Amministratore Unico della Società Bianchi Luciano S.r.l., comprende i seguenti elementi costitutivi:

- processo di individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.lgs. n. 231/2001;
- previsione di protocolli (o *standard*) di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- processo di individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- Organismo di vigilanza;
- flussi informativi da e verso l'Organismo di vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di vigilanza;
- istituzione di un canale di segnalazione degli illeciti 231 (c.d. segnalazioni di *Whistleblowing*);
- sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello 231;
- piano di formazione e comunicazione al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Società;
- criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello 231;
- Codice Etico e Principi di Condotta.

I sopra citati elementi costitutivi sono rappresentati nei seguenti documenti:

- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01 (costituito dal presente documento);
- Regolamento di *Whistleblowing*;
- Codice Etico e Principi di Condotta.

Il documento “*Modello di Organizzazione e gestione*” contiene:

- nella Parte Generale, una descrizione relativa:
 - al quadro normativo di riferimento;
 - alla realtà aziendale, sistema di governance e assetto organizzativo della Società Bianchi Luciano S.r.l.;
 - alle caratteristiche dell’Organismo di vigilanza della Società, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;
 - alla funzione del sistema disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio;
 - al piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello 231;
 - ai criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello 231;
- nella Parte Speciale, una descrizione relativa:
 - alle modalità con le quali è stata effettuata l’analisi del rischio;
 - alle fattispecie di reato richiamate dal D.lgs. n. 231/2001 che la Società Bianchi Luciano S.r.l. ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività;
 - ai processi/attività sensibili ed i relativi protocolli 231 che la società intende adottare.

Il documento prevede a complemento del Modello 231, il Codice Etico e di Condotta ed il Regolamento di *Whistleblowing*, quali elementi essenziali del sistema di controllo, rispettivamente approvati dall’Amministratore Unico.

Il Codice Etico ed i Principi di Condotta raccolgono i valori che formano la cultura aziendale e devono ispirare condotte e comportamenti di coloro i quali operino nell’interesse della Società sia all’interno sia all’esterno dell’organizzazione aziendale,

al fine di prevenire la commissione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

L'approvazione del Codice Etico e di Condotta crea un *corpus* normativo interno coerente e efficace, con lo scopo di prevenire comportamenti scorretti o non in linea con le direttive della Società Bianchi Luciano S.r.l.

Il Regolamento di *Whistleblowing* istituisce uno o più canali di segnalazione che possono essere utilizzati dall'Amministratore, Dipendenti, Consulenti, Fornitori e Clienti della Società Bianchi Luciano S.r.l. Affinché i soggetti che abbiano conoscenza di illeciti 231 commessi o tentati possano informare l'Organismo di Vigilanza del fatto verificatosi.

Il regolamento di *Whistleblowing*, inoltre, descrive compiutamente il processo di analisi delle segnalazioni pervenute all'O.d.V. tramite i canali di segnalazione, le responsabilità che possono derivare al soggetto segnalato o segnalante e le tutele che la Società Bianchi Luciano S.r.l. si obbliga a riconoscere alle persone che utilizzino i canali di segnalazione, nonché ai destinatari delle segnalazioni.

4.L'Organismo di Vigilanza *ex* D.lgs. n. 231/2001

4.1. *L'Organismo di vigilanza*

In base alle previsioni del D.lgs. n. 231/2001, art. 6 c. 1 lett. a) e b), l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati *ex* art. 5 del D.lgs. n. 231/2001, se l'Organo Amministrativo ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati della stessa specie di quello verificatosi;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di curarne l'aggiornamento ad un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Il compito di vigilare continuativamente sulla diffusa ed efficace attuazione del Modello 231, sull'osservanza del medesimo da parte dei Destinatari, nonché di proporre l'aggiornamento al fine di migliorarne l'efficienza di prevenzione dei reati e degli illeciti, è affidato a tale Organismo istituito dalla Società al proprio interno.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.lgs. n. 231/2001.

Le Linee Guida di Confindustria suggeriscono che si tratti di un organo caratterizzato dai seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

I requisiti dell'autonomia e dell'indipendenza richiederebbero l'assenza, in capo all'Organismo di Vigilanza (di seguito denominato anche O.d.V.), di compiti operativi

che, rendendolo partecipe di decisioni e attività per operative, ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio.

Le Linee guida Confindustria dispongono che *“nel caso di composizione mista o con soggetti interni dell'Organismo, non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dall'ente, il grado di indipendenza dell'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità”*.

Il requisito della professionalità deve essere inteso come il bagaglio di conoscenze teoriche e pratiche a carattere tecnico-specialistico necessarie per svolgere efficacemente le funzioni di Organismo di Vigilanza, ossia le tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e consulenziale.

Il requisito della continuità d'azione rende necessaria la presenza nell'Organismo di Vigilanza di una struttura interna dedicata in modo continuativo all'attività di vigilanza sul Modello 231.

Il D.lgs. n. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. In assenza di tali indicazioni, la Società Bianchi Luciano S.r.l. ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla Legge, fosse in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto, nel rispetto dei requisiti anche di autonomia ed indipendenza in precedenza evidenziati.

In questo quadro, l'Organismo di Vigilanza della Società Bianchi Luciano S.r.l. è un Organismo monocratico composto da un membro esterno alla Società ed individuato in virtù delle competenze professionali maturate e delle caratteristiche personali, quali una spiccata capacità di controllo, indipendenza di giudizio ed integrità morale.

4.2. Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza della Società è istituito e nominato con delibera dell'Amministratore Unico e resta in carica per il periodo stabilito in sede di nomina,

ovvero, fino a quando resta in carica l'Amministratore Unico che lo ha nominato ed è comunque rieleggibile.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità.

Nella scelta del componente gli unici criteri rilevanti sono quelli che attengono alla specifica professionalità e competenza richiesta per lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo, nonché l'onorabilità e all'assoluta autonomia e indipendenza rispetto alla stessa Società. L'Amministratore Unico, in sede di nomina, deve dare atto della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità.

In particolare, in sede di prima nomina nella carica di componente dell'Organismo di Vigilanza od in caso di sostituzioni o rinnovi nel ruolo, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza dei seguenti motivi di ineleggibilità, ossia:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società Bianchi Luciano S.r.l., tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società Bianchi Luciano S.r.l.;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.lgs. n. 231/2001 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità, professionale e sull'onorabilità;
- condanna, con sentenza, anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- pendenza di un procedimento per l'applicazione di una misura di prevenzione di cui alla Legge 27 dicembre 1956, n. 1423 e alla Legge 31 maggio 1965, n. 575, ovvero pronuncia

del Decreto di sequestro *ex art. 2-bis* della Legge n. 575/1965 ovvero Decreto di applicazione di una misura di prevenzione, sia essa personale o reale;

- mancanza dei requisiti soggettivi di onorabilità previsti dal D.M. del 30 marzo 2000, n. 162 per i membri del Collegio Sindacale di Società quotate, adottato ai sensi dell'art. 148, c. 4 del TUF;
- rendersi gravemente colpevole di false dichiarazioni nel fornire informazioni, ovvero nel produrre dichiarazioni richieste da pubbliche amministrazioni, organismi di diritto pubblico o, comunque, amministrazioni aggiudicatrici;
- le circostanze di cui all'art. 2382 del Codice civile.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi decadrà dalla carica a seguito di decisione dell'Amministratore Unico.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di Consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

I sopra richiamati motivi di ineleggibilità devono essere considerati anche con riferimento ad eventuali Consulenti esterni coinvolti nell'attività e nello svolgimento dei compiti propri dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il consulente esterno deve rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta:

- l'assenza dei sopra elencati motivi di ineleggibilità o di ragioni ostative all'assunzione dell'incarico (ad esempio: conflitti di interesse, relazioni di parentela con l'Amministrazione Unica, Soggetti apicali in genere e Revisori incaricati dalla Società di revisione, ecc.);
- la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello 231.

La revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa (anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società) mediante un'apposita decisione dell'Amministratore Unico.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza si intendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quali: l'omessa redazione della relazione riepilogativa annuale sull'attività alla quale l'Organismo è tenuto; l'omessa redazione del programma di vigilanza;
- l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6 c. 1 lett. d), D.lgs. n. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società Bianchi Luciano S.r.l. ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- nel caso di membro esterno, gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;
- il venir meno di anche uno solo dei requisiti di eleggibilità.

Qualsiasi decisione relativa alla revoca, sostituzione o sospensione del/i componente/i dell'Organismo di Vigilanza è di competenza esclusiva dell'Amministratore Unico.

4.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o funzione della Società Bianchi Luciano S.r.l. L'attività di verifica e di controllo svolta dall'Organismo è, infatti, strettamente funzionale agli

obiettivi di efficace attuazione del Modello 231 e non può surrogare o sostituire le funzioni di controllo istituzionali della Società Bianchi Luciano S.r.l.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231, secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.lgs. n. 231/2001.

L'Organismo dispone di autonomi poteri di iniziativa, intervento e controllo, che si estendono a tutti i settori e funzioni della Società, poteri che devono essere esercitati al fine di svolgere efficacemente e tempestivamente le funzioni previste nel Modello 231 e dalle norme di attuazione del medesimo.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che preveda: la calendarizzazione delle attività, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali;
- vigilare sul funzionamento del Modello 231 sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal D.lgs. n. 231/2001 sia con riferimento alla capacità di far emergere il concretizzarsi di eventuali comportamenti illeciti;
- svolgere periodica attività ispettiva e di controllo, di carattere continuativo - con frequenza temporale e modalità predeterminata dal Programma delle attività di vigilanza - e controlli a sorpresa, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici al fine di verificare l'efficienza ed efficacia del Modello 231;
- accedere liberamente presso qualsiasi Sede, Direzione, Unità e archivio della Società Bianchi Luciano S.r.l. – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.lgs. n. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente. Nel caso in cui venga opposto un motivato diniego all'accesso agli atti, l'Organismo di Vigilanza redige, qualora non concordi con la motivazione opposta, un rapporto da trasmettere all'Amministratore Unico;
- richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle attività di rischio, agli amministratori, agli organi di controllo, alle Società di

revisione, ai collaboratori, ai consulenti ed in generale a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello 231;

- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello 231, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: *i)* significative violazioni delle prescrizioni del Modello 231; *ii)* significative modificazioni dell'assetto interno della Società Bianchi Luciano S.r.l. e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; *iii)* modifiche normative;
- verificare il rispetto delle procedure previste dal Modello 231 e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni e procedere secondo quanto disposto nel Modello 231;
- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione delle aree sensibili, mappatura e classificazione delle attività sensibili;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso l'Amministratore Unico;
- promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.lgs. n. 231/2001 e del Modello 231, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali, instaurando anche dei controlli sulla frequenza. A questo proposito sarà necessario differenziare il programma prestando particolare attenzione a quanti operano nelle diverse attività sensibili;
- verificare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.lgs. n. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- assicurare la conoscenza delle condotte che devono essere segnalate e delle modalità di effettuazione delle segnalazioni;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello 231;
- segnalare tempestivamente all'Organo Dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello 231 che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società Bianchi Luciano S.r.l.;

- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D.lgs. n. 231/2001.

Nello svolgimento della propria attività l'Organismo può avvalersi delle funzioni presenti in Società in virtù delle relative competenze, anche attraverso la costituzione di una Segreteria tecnica.

4.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi dai quali emerga una situazione che possa determinare una violazione anche potenziale del Modello 231 o che, più in generale, possa essere rilevante ai fini del D.lgs. n. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di monitorare le operazioni potenzialmente sensibili e di predisporre un efficace sistema di comunicazione interno per consentire la trasmissione e la raccolta di notizie rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, il quale prevede, all'art 6 c. 2 lett. d), al fine di favorire il corretto espletamento dei compiti ad esso assegnati, l'obbligo d'informazione verso l'O.d.V. da parte dei Destinatari del Modello 231.

Le segnalazioni verso l'O.d.V. possono riguardare tutte le violazioni del Modello 231, anche solo presunte, e fatti, ordinari e straordinari, rilevanti ai fini dell'attuazione e dell'efficacia dello stesso.

In particolare, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informative concernenti:

- la pendenza di un procedimento penale a carico dei dipendenti e le segnalazioni o le richieste di assistenza legale inoltrate dal personale in caso di avvio di procedimento giudiziario per uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali e/o unità operative nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere notizie relative

all'effettiva attuazione del Modello 231, nonché fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.lgs. n. 231/2001;

- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate, in relazione a fattispecie previste dal D.lgs. n. 231/2001, ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Tale obbligo grava anche su tutti i Soggetti (ad esempio: Amministratori, Sindaci, Dipendenti, Collaboratori, Consulenti esterni, Fornitori ecc.) che, nello svolgimento della loro attività, vengano a conoscenza delle suddette violazioni.

Le segnalazioni possono pervenire all'Organismo di Vigilanza attraverso i canali di segnalazione istituiti a tale scopo dalla Società Bianchi Luciano S.r.l., i quali sono descritti compiutamente nel Regolamento di *Whistleblowing*, al quale si rimanda. Lo svolgimento del procedimento di segnalazione e le successive attività di gestione della segnalazione, ossia ricezione, esame e valutazione della stessa, vengono compiutamente descritte nel Regolamento di *Whistleblowing* adottato dalla Società con decisione dell'Amministratore Unico, al quale si rimanda.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Le segnalazioni, anche quando anonime, devono sempre avere un contenuto rilevante ai sensi del Decreto 231 o del Codice Etico. L'anonimato non può in alcun modo rappresentare lo strumento per dar sfogo a dissapori o contrasti tra dipendenti. La tutela dell'identità del segnalante viene meno, nel caso di segnalazioni che dovessero deliberatamente preordinate con l'obiettivo di danneggiare il segnalato o l'azienda. In questo caso, tale comportamento costituisce grave violazione disciplinare e sarà

sanzionabile secondo le procedure previste dal capitolo 5 del presente Modello 231; allo stesso modo, sarà sanzionabile il compimento di atti ritorsivi nei confronti dell'autore della segnalazione in buona fede.

È parimenti vietato:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'inoltro di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'inoltro di segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale.

In estrema sintesi, ogni segnalazione deve avere come unico fine la tutela dell'integrità della Compagnia o la prevenzione e/o la repressione delle condotte illecite come definite nel Modello 231.

L'Organismo di Vigilanza dovrà valutare con tempestività le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti che si rendessero necessari. L'eventuale decisione di non dar corso allo svolgimento di indagini interne dovrà essere motivata, documentata e conservata. Le segnalazioni ricevute verranno conservate agli atti protocollate come allegati ai verbali dell'O.d.V. in ossequio a quanto previsto dal Regolamento di *Whistleblowing*.

Compito dell'Organismo di Vigilanza è garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando anche la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di Legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede; la violazione di tale obbligo rappresenta una grave violazione del Modello 231.

4.5 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report*, relazione previsti nel Modello 231 è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno 10 anni.

4.6 *Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari*

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello 231, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. Sono previste distinte linee di *reporting* dall'Organismo di Vigilanza:

- su base continuativa, riporta all'Amministratore Unico;
- su base periodica almeno annuale, presenta una relazione all'Amministratore Unico che la ratifica per presa visione.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

L'Organismo di Vigilanza predispone:

- con cadenza periodica (almeno annuale), una relazione informativa, relativa alle attività svolte, da presentare all'Amministratore Unico;
- con cadenza continuativa, dei rapporti scritti concernenti aspetti puntuali e specifici della propria attività, ritenuti di particolare rilievo e significato nel contesto dell'attività di prevenzione e controllo da presentare all'Amministratore Unico;
- immediatamente, una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni contingibili ed urgenti (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello 231, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società, ecc.), da presentare all'Amministratore Unico;
- le relazioni periodiche predisposte dall'Organismo di Vigilanza sono redatte anche al fine di consentire all'Amministratore Unico le valutazioni necessarie per apportare eventuali aggiornamenti al Modello 231 e devono quanto meno contenere:
 - eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione delle procedure previste dal Modello 231;
 - il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine al Modello 231;

- le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società Bianchi Luciano S.r.l., con riferimento esclusivo alle attività a rischio;
- una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello 231 con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche.

5. Sistema disciplinare

5.1. Funzione del sistema disciplinare

Gli artt. 6 c. 2 lett. e) e 7 c. 4 lett. b) del D.lgs. n. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231 stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del Modello 231 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

L'adozione di provvedimenti disciplinari in ipotesi di violazioni alle disposizioni contenute nel Modello 231 prescinde dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato dall'autorità giudiziaria.

L'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello 231 adottato dalla Società Bianchi Luciano S.r.l. deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei "Destinatari" di seguito definiti.

La violazione delle norme degli stessi lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società Bianchi Luciano S.r.l. e può portare ad azioni disciplinari, legali o penali. Nei casi giudicati più gravi, la violazione può comportare la risoluzione del rapporto di lavoro, se posta in essere da un Dipendente, ovvero all'interruzione del rapporto, se posta in essere da un Soggetto terzo.

Per tale motivo è richiesto che ciascun Destinatario conosca le norme contenute nel Modello 231 della Società Bianchi Luciano S.r.l., oltre le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della propria funzione.

Il presente sistema sanzionatorio, adottato ai sensi dell'art. 6 c. 2 lett. e) del D.lgs. n. 231/2001 deve ritenersi complementare e non alternativo al sistema disciplinare stabilito dallo stesso C.C.N.L. vigente ed applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza alla Società.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari a fronte di violazioni del Modello 231 prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale per la commissione di uno dei reati previsti dal D.lgs. n. 231/2001.

Il sistema sanzionatorio e le sue applicazioni vengono costantemente monitorati dall'Organismo di Vigilanza.

Nessun procedimento disciplinare potrà essere archiviato, né alcuna sanzione disciplinare potrà essere irrogata, per violazione del Modello 231, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, in ossequio alle linee guida di Confindustria, *“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 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 l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti al giudice penale”*.

5.2. Sanzioni e misure disciplinari

5.2.1. Sanzioni nei confronti dei Dirigenti

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del Dirigente oltre a riflettersi all'interno della Società, costituendo modello ed esempio per tutti coloro che vi operano, si ripercuote anche sull'immagine esterna della medesima. Pertanto, il rispetto da parte dei Dirigenti della Società Bianchi Luciano S.r.l. delle prescrizioni del Codice Etico e dei Principi di Condotta, del Modello 231 e delle relative procedure di attuazione costituisce elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale.

Nei confronti dei Dirigenti che abbiano commesso una violazione del Codice Etico e dei Principi di Condotta, del Modello 231 o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, la funzione titolare del potere disciplinare avvia i procedimenti di competenza per effettuare le relative contestazioni e applicare le misure sanzionatorie più idonee, in conformità con quanto previsto dal C.C.N.L. Dirigenti e, ove necessario, con l'osservanza delle procedure di cui all'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300.

Le sanzioni devono essere applicate nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità del fatto e della colpa o dell'eventuale dolo. Tra l'altro, con la contestazione può essere disposta cautelativamente la revoca delle eventuali procure affidate al soggetto interessato, fino alla eventuale risoluzione del rapporto in presenza di violazioni così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la Società Bianchi Luciano S.r.l.

5.2.2. Sanzioni nei confronti dei Dipendenti

Il Codice Etico, i Principi di Condotta ed il Modello 231 costituiscono un complesso di norme alle quali il personale dipendente di una Società deve uniformarsi anche ai sensi di quanto previsto dagli artt. 2104 e 2106 c.c. e dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari. Pertanto, tutti i comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle previsioni del Codice di Etico, del Modello 231 e delle sue procedure di attuazione, costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, infrazioni, comportanti la possibilità dell'instaurazione di un procedimento disciplinare e la conseguente applicazione delle relative sanzioni.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti con qualifica di operaio, impiegato e quadro sono, nel caso di specie, applicabili – nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) – i provvedimenti previsti agli artt. 50, 51 e 52 del C.C.N.L. per i dipendenti delle industrie chimiche.

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

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

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo o del rimprovero verbale deve essere effettuata la contestazione scritta al Lavoratore con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione.

Il provvedimento non potrà essere emanato se non trascorsi otto giorni da tale contestazione, nel corso dei quali il Lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni. Se il provvedimento non verrà emanato entro gli otto giorni successivi tali giustificazioni si riterranno accolte.

Nel caso che l'infrazione contestata sia di gravità tale da comportare il licenziamento, il Lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla presentazione lavorativa fino al momento della comminazione del provvedimento, che dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

5.2.3. Sanzioni nei confronti di Collaboratori e Soggetti esterni operanti su mandato della Società

Per quanto concerne i collaboratori o i soggetti esterni che operano su mandato della Società Bianchi Luciano S.r.l., preliminarmente vengono determinate le misure sanzionatorie e le modalità di applicazione per le violazioni del Codice Etico, del Modello 231 e delle relative procedure attuative.

Tali misure potranno prevedere, per le violazioni di maggiore gravità, e comunque quando le stesse siano tali da ledere la fiducia della Società nei confronti del soggetto

responsabile della violazione, la risoluzione del rapporto. Qualora si verifichi una violazione da parte di questi Soggetti, il responsabile del contratto informa, con relazione scritta, il Legale Rappresentante.

5.2.4. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In ipotesi di negligenza e/o imperizia dell'Organismo di Vigilanza nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello 231 e sul loro rispetto e nel non aver saputo individuare casi di violazione allo stesso procedendo alla loro eliminazione, l'Amministratore Unico assumerà gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico secondo quanto già precisato al capitolo 4.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

In caso di presunti comportamenti illeciti da parte di membri dell'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore Unico, una volta ricevuta la segnalazione, indaga circa l'effettivo illecito occorso e quindi determina la relativa sanzione da applicare.

6. Piano di formazione e comunicazione

6.1. Premessa

La Società Bianchi Luciano S.r.l., al fine di dare efficace attuazione al Modello 231, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Società è quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello 231 non solo ai propri Dipendenti ma anche ai Soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali. Sono, infatti destinatari del Modello 231 sia le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione nella Società, sia le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti (ai sensi dell'art. 5 D.lgs. n. 231/2001), ma, anche, più in generale, tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società Bianchi Luciano S.r.l. Fra i destinatari del Modello 231 sono, quindi, annoverati i componenti degli Organi Sociali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i Dipendenti, i Collaboratori, i Consulenti esterni, i Fornitori, ecc.

La Società, infatti, intende:

- determinare, in tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto nelle “aree sensibili”, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello 231 comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che la Società Bianchi Luciano S.r.l. non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai Principi Etici cui la Società intende attenersi.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei Destinatari cui essa si rivolge, ma è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Tali Soggetti destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello 231, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati dalla Società.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri: *i)* compiti di promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello 231, nonché, *ii)* la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello 231 e, *iii)* promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.lgs. n. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali contenute nella parte speciale del Modello di Organizzazione e Gestione che la Società Bianchi Luciano S.r.l. adotta ai sensi del D.lgs. n. 231/2001.

6.2. Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a: *i)* acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello 231 e del Codice Etico e di Condotta e; *ii)* conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività e; *iii)* contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello 231, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società Bianchi Luciano S.r.l. promuove la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello 231 e delle procedure di implementazione all'interno dell'organizzazione agli stessi

applicabili, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo ricoperto.

Ai dipendenti e ai nuovi assunti viene consegnato un estratto del Modello 231 e il Codice Etico e di Condotta o, comunque, viene garantita la possibilità di consultarli direttamente in un'area aziendale dedicata a tale scopo. Successivamente è fatta loro sottoscrivere dichiarazione di conoscenza ed osservanza dei principi del Modello 231 e Codice Etico e dei Principi di Condotta.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello 231 e del Codice Etico sono garantite dai responsabili delle singole funzioni che, secondo quanto indicato e pianificato dall'Organismo di Vigilanza, identificano la migliore modalità di fruizione di tali servizi.

Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza mediante l'utilizzo di sistemi informatici (es.: video conferenza, *e-learning*, *staff meeting*, etc.).

A conclusione dell'evento formativo, i partecipanti dovranno compilare un questionario, attestando così l'avvenuta frequentazione del corso.

La compilazione e l'invio del questionario varrà quale dichiarazione di conoscenza ed osservanza dei contenuti del Modello 231.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i Destinatari del presente paragrafo circa le eventuali modifiche apportate al Modello 231, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

6.3. Componenti degli organi sociali e soggetti con funzioni di rappresentanza della Società

Ai componenti degli Organi Sociali ed ai Soggetti con funzioni di rappresentanza della Società è resa disponibile copia cartacea del Modello 231 al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei principi del Modello 231 stesso, del Codice Etico e dei Principi di Condotta.

Idonei strumenti di comunicazione e formazione saranno adottati per aggiornarli circa le eventuali modifiche apportate al Modello 231, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

6.4 Organismo di Vigilanza

Una formazione o informazione specifica (ad esempio in ordine a eventuali cambiamenti organizzativi e/o di *business* della Società) è destinata ai membri dell'Organismo di Vigilanza e/o ai soggetti di cui esso si avvale nello svolgimento delle proprie funzioni.

6.5. Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello 231 dovrà essere indirizzata anche ai Soggetti terzi che intrattengano con la Società Bianchi Luciano S.r.l. rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (ad esempio: Fornitori, Consulenti e altri Collaboratori autonomi) con particolare riferimento a quelli che operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del D.lgs. n. 231/2001.

A tal fine, la Società Bianchi Luciano S.r.l. provvederà a rendere edotti i Soggetti terzi dei principi di riferimento del Modello 231 e del Codice di Condotta ed Etica Aziendale mediante pubblicazione del Modello 231 sul sito istituzionale della Società.

7. Criteri di vigilanza e di adeguamento del Modello 231

7.1. Verifiche e controlli sul Modello 231

L'Organismo di Vigilanza deve stilare con cadenza annuale un programma di vigilanza attraverso il quale pianifica, in linea di massima, le proprie attività, prevedendo un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi sia del supporto di funzioni e strutture interne alla Società con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo sia, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, di Consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

7.2. Aggiornamento ed adeguamento del Modello 231

L'Amministratore Unico delibera in merito all'aggiornamento del Modello 231 e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello 231;
- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello 231. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione ed il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, all'Amministratore Unico.

In particolare, al fine di garantire che le variazioni del Modello 231 siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza, al contempo, incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, la Società Bianchi Luciano S.r.l. apporta con cadenza periodica, ove risulti necessario, le modifiche al Modello 231 che attengano ad aspetti di carattere descrittivo. Si precisa che con l'espressione "aspetti di carattere descrittivo" si fa riferimento ad elementi ed informazioni che derivano da atti dell'Amministratore Unico (come, ad esempio la ridefinizione dell'organigramma) o da funzioni aziendali munite di specifica delega (es. nuove procedure aziendali).

In occasione della presentazione della relazione riepilogativa annuale, l'Organismo di Vigilanza presenta all'Amministratore Unico un'apposita nota informativa delle variazioni che consiglia di apportare al Modello 231 ed ai protocolli ivi contenuti.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza dell'Amministratore Unico la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello 231 dovuti ai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- formulazione di osservazioni da parte del Ministero della Giustizia sulle Linee Guida a norma dell'art. 6 del D.lgs. n. 231/2001 e dell'art. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- commissione dei reati richiamati dal D.lgs. n. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello 231 o, più in generale, di significative violazioni del Modello 231;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello 231 a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Il Modello 231 adottato dalla Società Bianchi Luciano S.r.l. sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza almeno triennale. Il

documento risultante dal procedimento di revisione sarà approvato dall'Amministratore Unico.