



MODELLO ORGANIZZATIVO 231

Rev.	Data	Verificata da RAQ	Approvata da CRM	Motivo della revisione
0	01/02/08			Prima emissione Gruppo Buffetti
1	22/08/11			Recepite note legali e D.Lgs. 121/11 per i reati ambientali
2	28/05/12			Separate procedure per Gruppo Buffetti spa e Flex srl
3	11/12/12			Aggiornamento per integrazione del D.Lgs. 109/12
4	12/02/13			Aggiornamento per integrazione con L 190/12
5	10/03/14			Aggiornamento per introduzione reati commessi all'estero e in relazione ad attività con l'estero
6	21/04/15			Aggiornamento per introduzione reato di auto riciclaggio. L 186 del 15/12/14
7	30/06/15			Aggiornamento per riciclaggio modifica reati ambientali. L. 22/05/15 n.68 e ai reati societari l. 27/05/15 n. 69
8	31/10/15			Aggiornamento per chiarimenti sul sistema sanzionatorio e le comunicazioni relative al sistema "231"
9	03/04/17			<u>Modifiche alla disciplina della corruzione tra privati: pubblicato in G. U. il Decreto Legislativo 15 marzo 2017 n. 38</u>
10	17/12/18			Introdotta Legge 179 del 29/12/17 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato.



MODELLO ORGANIZZATIVO 231

0. INDICE

0. INDICE	2	6.5 Linee guida elaborate dalle associazioni di categoria	21
1. SCOPO	3	6.6 Il modello di organizzazione, gestione e controllo di Gruppo Buffetti spa e Flex srl (Gruppo Buffetti)	22
2. DEFINIZIONI	3	6.7 Il sistema di controllo sulla salute e sicurezza sul lavoro.....	24
3. APPLICABILITA'	3	6.8 L'organismo di vigilanza	25
4. RESPONSABILITA'	4	6.9 Il codice etico	26
5. RIFERIMENTI NORMATIVI	4	6.10 Il sistema disciplinare	27
6. PROCEDURA	5	6.11 Comunicazione e formazione sul modello e sulle procedure	29
6.1 Generalità		6.12 L'aggiornamento del modello.....	30
il quadro normativo di riferimento		6.13 Segnalazioni	30
il decreto legislativo n. 231/2001 e la sua evoluzione	5	7. QAD	32
6.2 Le sanzioni previste dal Decreto.....	15	Allegato 2 – Attività sensibili e azioni	32
6.3 L'adozione e l'attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa da reato	17		
6.4 Caratteristiche fondamentali del modello	19		

1. SCOPO



MODELLO ORGANIZZATIVO 231

- 1.1 Scopo della procedura è di recepire i criteri per il modello organizzativo relativo al D.lgs. 231/2001, così come integrato da tutti i successivi decreti, nel sistema gestionale Buffetti e disciplinare i rapporti di lavoro con i soggetti definiti dal decreto.

2. DEFINIZIONI

- 2.1 *Soggetti* - Il D.Lgs. 231/2001 riporta come:
"1. Il presente decreto legislativo disciplina la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.
2. Le disposizioni in esso previste si applicano agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.
3. Non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale."
- 2.2 *Organismo di Vigilanza (OdV)* – E' l'organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, incaricato di vigilare sull'applicazione della procedura con piena facoltà di accesso a qualunque informazione.
- 2.3 *Auditor* – Persona competente per effettuare l'audit del sistema di gestione laddove per audit si intende un "processo sistematico, indipendente e documentato per ottenere evidenze oggettive e valutare con obiettività, al fine di stabilire in quale misura i criteri dell'audit sono stati soddisfatti.
- 2.4 *Attività sensibili* – Sono le attività Buffetti nell'ambito delle quali possono essere configurabili i reati previsti nel D.Lgs. 231/01.

3. APPLICABILITA'

- 3.1 L'applicazione della procedura si estende alle attività riportate nell'allegato 1 della presente procedura.
- 3.2 La presente procedura si applica al personale della **Gruppo Buffetti spa**.
- 3.3 Nell'Allegato 1 sono riportati i reati previsti dal Decreto, con le attività sensibili attualmente prevedibili

4. RESPONSABILITA'

- 4.1 **All'Organismo di Vigilanza** è attribuito il compito di:
a) vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello organizzativo, rispetto alla prevenzione e all'impedimento della commissione dei reati attualmente previsti, e di curare il suo aggiornamento, per quelli che in futuro dovessero comunque comportare una responsabilità della persona giuridica;



MODELLO ORGANIZZATIVO 231

- b) formulare proposte al CdA per gli eventuali aggiornamenti e adeguamenti del modello organizzativo adottato, da realizzarsi mediante le modifiche e/o integrazioni che si rendessero necessarie in conseguenza di: significative violazioni delle prescrizioni del “Modello Organizzativo 231”; significative modificazioni dell’assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d’impresa; modifiche normative;
 - c) segnalare le violazioni del “Modello Organizzativo 231” accertate, per gli opportuni provvedimenti;
 - d) predisporre, almeno annualmente, una relazione informativa in ordine alle attività di verifica e controllo compiute e all’esito delle stesse;
 - e) trasmettere la relazione di cui al punto precedente al Collegio Sindacale.
 - f) comunicare alle parti interessate le modifiche significative al modello organizzativo 231;
- 4.2 L’**Auditor**, nominato a seconda delle necessità, ha le responsabilità definite nel manuale integrato al capitolo Man-04, sviluppate in relazione al D.,Lgs. 231/01.
- 4.3 Responsabilità per monitoraggio e controllo delle prescrizioni della presente procedura sono elencate nel prospetto in Allegato 1. Tutto il personale interno ed esterno che collabori con la Società è tenuto a rispettare le prescrizioni del D.Lgs. e della procedura che ne deriva.
- 4.4 L’ufficio del personale consegna a tutti i neo assunti copia del codice etico (RU-04) e del modello 231.

5. RIFERIMENTI NORMATIVI

- 5.1 D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 - Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, e successive modifiche.
- 5.2 Linee guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo
- 5.3 Nota illustrativa Confindustria del gennaio 2018 su “La disciplina in materia di whistleblowing”
- 5.4 RU-04– Codice Etico Buffetti.
- 5.5 Manuale integrato Buffetti.

6. PROCEDURA



MODELLO ORGANIZZATIVO 231

6.1 Generalità: il quadro normativo di riferimento: il decreto legislativo n. 231/2001 e la sua evoluzione

In esecuzione della delega di cui alla Legge 29 settembre 2000, n. 300, con il D.Lgs. n. 231/2001, emanato in data 8 giugno 2001, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", è stata adeguata la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali in precedenza sottoscritte dallo Stato Italiano¹.

Il Legislatore ha superato il principio secondo cui *societas delinquere non potest*², introducendo, a carico degli enti (gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica; di seguito, anche collettivamente indicati come 'Enti'; sono esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici e quelli che svolgono funzioni di rilievo costituzionale), un regime di responsabilità amministrativa (dal punto di vista pratico, assimilabile ad una vera e propria responsabilità penale) nell'ipotesi in cui alcune specifiche fattispecie di reato vengano commesse, nell'interesse o a vantaggio degli Enti stessi, da:

- 1) soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (si tratta dei c.d. *soggetti in posizione apicale*);
- 2) soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto 1) (i c.d. *soggetti in posizione subordinata*).

(art. 5).

La prima tipologia di reati cui consegue la responsabilità amministrativa dell'Ente è quella dei **reati commessi nei confronti della Pubblica Amministrazione**, che vengono dettagliati agli artt. 24 e 25 del Decreto, ovvero³:

¹ In particolare: Convenzione di Bruxelles, del 26 luglio 1995, sulla tutela degli interessi finanziari; Convenzione di Bruxelles, del 26 maggio 1997, sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici, sia della Comunità Europea che degli Stati membri; Convenzione OCSE, del 17 dicembre 1997, sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali. Come sarà illustrato nel prosieguo, il Legislatore ha ratificato, con la Legge n. 146/2006, la Convenzione ed i protocolli della Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale adottati dall'Assemblea Generale del 15 novembre 2000 e 31 maggio del 2001.

² Prima della emanazione del Decreto, era escluso che una società potesse assumere, nel processo penale, la veste di *imputato*. Si riteneva infatti, che l'art. 27 della Costituzione, che statuisce il principio della personalità della responsabilità penale, impedisse l'estensione dell'imputazione penale ad una società e, quindi, ad un soggetto "non personale". La società, dunque, poteva essere chiamata a rispondere, sotto il profilo civile, per il danno cagionato dal dipendente, ovvero, a mente degli artt. 196 e 197 cod. pen., nell'ipotesi di insolvibilità del dipendente condannato, per il pagamento della multa o della ammenda.

³ Da considerare, comunque, che il "catalogo" dei reati presupposto rilevanti ai sensi del Decreto è in continua espansione. Sono stati presentati, da un lato, alcuni disegni di legge diretti ad inserire ulteriori fattispecie (per esempio i reati in materia ambientale); dall'altro, è allo studio (vedi, lavori della Commissione Pisapia) la diretta inclusione della responsabilità degli Enti all'interno del codice penale, con un conseguente mutamento della natura della responsabilità (che diverrebbe a tutti gli effetti penale e non più – formalmente - amministrativa) e l'ampliamento delle fattispecie rilevanti.



MODELLO ORGANIZZATIVO 231

- malversazione a danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 316 bis c. p.);
 - indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte di un ente pubblico (316 ter c. p.);
 - truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, Il comma, n. 1, c. p.);
 - truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c. p.);
 - frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c. p.);
- (art. 24), e
- corruzione per l'esercizio della funzione (artt. 318 e 321 c. p.);
 - corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 319 e 321 c. p.);
 - corruzione in atti giudiziari (artt. 319 ter e 321 c. p.);
 - istigazione alla corruzione (art. 322 c. p.);
 - corruzione di persone incaricate di pubblico servizio (artt. 320 e 321 c. p.);
 - concussione (art. 317 c. p.);
 - peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di Stati Esteri (art. 322 bis c. p.);
 - induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.)
- (art. 25).

*Per quanto riguarda le attività svolte dal **Gruppo Buffetti** tali reati appaiono possibili seppur improbabili vista la limitata relazione con la pubblica amministrazione nella gestione ordinaria. Il reato esiste anche nel caso la corruzione sia realizzata nei confronti di soggetti stranieri i quali, secondo la legge italiana, sono pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio.*

La Legge 18 marzo 2008, n. 48 ha introdotto, ancora, l'art. 24 bis del Decreto, che estende la responsabilità degli Enti anche ad alcuni **reati cosiddetti informatici** ⁴.

*Reati ovunque possibili e, di conseguenza, da tenere sotto controllo e monitorare anche nell'ambito di **Gruppo Buffetti spa**.*

⁴ Si consideri che in data 2 luglio 2009 e 9 luglio 2009 il Senato ha approvato:

- il disegno di legge S.733-B recante disposizioni in materia di sicurezza pubblica che introduce nel corpo del d.lgs. 23, l'art. 24 ter volto a prevedere la responsabilità degli enti per i delitti di criminalità organizzata (articoli 416, sesto comma, 416-bis, 416-ter e 630 del codice penale, i delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dal predetto articolo 416-bis ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo, nonché i delitti previsti dall'articolo 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309);

- il disegno di legge S.1195-B (disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia) che introduce, nel corpo del D.lgs. n.231/2001, l'art. 25 bis volto a prevedere la responsabilità degli enti per i reati di cui agli artt. 473, 474, 513, 513 bis, 514, 515, 516, 517, 517 ter, 517 quater, 513 bis, 514 c.p.; nonché l'art. 25 novies volto a prevedere la responsabilità degli enti per i delitti in materia di violazione del diritto d'autore (articoli 171, primo comma, lettera a-bis), e terzo comma, 171-bis, 171-ter, 171-septies e 171-octies della legge 22 aprile 1941, n. 633).



MODELLO ORGANIZZATIVO 231

La Legge 15 luglio 2009, n. 94 ha introdotto l'art. 24 *ter*, che estende la responsabilità degli Enti anche ai **Delitti di Criminalità organizzata**.

*Non se ne ravvede la ragionevole possibilità nel caso di **Gruppo Buffetti spa**.*

L'art. 25 *bis* del Decreto – introdotto dall'art. 6 della Legge 23 settembre 2001, n. 409, modificato dalla Legge 23/07/09 n. 99 – richiama, poi, i **reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori da bollo** (artt. 453, 454, 455, 457, 459, 460, 461, 464, 473 e 474 c. p.).

*Per quanto riguarda il **Gruppo Buffetti** è ragionevole pensare ai casi di approvvigionamento dei prodotti contraffatti o con marchio contraffatto. La fattispecie di reato considerato dagli artt. 473 e 474 del c.p. ("Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni" e "Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi", rispettivamente) è, pertanto, possibile data la peculiarità dell'attività aziendale.*

La L. 23/07/2009 n. 99, con l'art. 15L'art. 25bis1 "**Delitti contro l'industria e il commercio**".

*Per quanto riguarda **Gruppo Buffetti spa** è ragionevole pensare a casi di delitti collegati con l'attività commerciale. La fattispecie di reato è, pertanto, possibile data la peculiarità dell'attività aziendale.*

Un'ulteriore e importante tipologia di reati a cui è ricollegata la responsabilità amministrativa dell'Ente è, inoltre, costituita dai **reati societari**, categoria disciplinata dall'art. 25 *ter* del Decreto, disposizione introdotta dal D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, che individua le seguenti fattispecie, così come modificate dalla Legge 28 dicembre 2005, n. 262. L'articolo è stato integrato con la corruzione tra privati a seguito della L. 190/12. Ulteriore modifica a seguito dell'introduzione della L. 27 maggio 2015 n. 69 in relazione alle false comunicazioni sociali. Infine il Decreto Legislativo 15 marzo 2017 n. 38 oltre ad essere intervenuto sugli articoli 2635, 2635-bis e 2635-ter, ha modificato, a partire dal 14 aprile 2017, la lettera s-bis) dell'art. 25-ter comma 1 con il seguente testo: «per il delitto di corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell'articolo 2635 del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento a seicento quote e, nei casi di istigazione di cui al primo comma dell'articolo 2635-bis del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote. Si applicano altresì le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2.».

I reati previsti sono infatti:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 cod. civ.);
- false comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622 c. c., nella nuova formulazione disposta dalla L. n. 262/2005);



MODELLO ORGANIZZATIVO 231

- falso in prospetto (art. 2623 cod. civ., abrogato dall'art. 34 della L. n. 262/2005, la quale ha tuttavia introdotto l'art. 173 bis del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58);
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 c. c.);
- impedito controllo (art. 2625 c. c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c. c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c. c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c. c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c. c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c. c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c. c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c. c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 cod. civ.);
- aggio (art. 2637 c. c., modificato dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c. c., modificato dalla L. n. 62/2005 e dalla L. n. 262/2005);
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)

Il reato di false comunicazioni sociali previsto dall'art. 25-ter c. 1 lett.a) del D.Lgs.231/01 non è più qualificato contravvenzione bensì delitto e rinvia ora al reato-presupposto contenuto nell'attuale articolo 2621 del codice civile così come sostituito dalla legge 69/2015, che ora punisce, *"fuori dai casi previsti dall'art. 2622, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, i quali, al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali dirette ai soci o al pubblico, previste dalla legge, consapevolmente espongono fatti materiali rilevanti non rispondenti al vero ovvero omettono fatti materiali rilevanti la cui comunicazione è imposta dalla legge 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."*

E che punisce allo stesso modo tali soggetti *"anche se le falsità o le omissioni riguardano beni posseduti o amministrati dalla società per conto di terzi."*

Anche il livello 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.

E' stato inoltre introdotto il reato di false comunicazioni sociali con fatti di lieve entità. Il nuovo reato-presupposto in questo caso è rappresentato dalla nuova fattispecie contenuta nell'articolo 2621-bis (*reato di false comunicazioni sociali commesso con fatti di lieve entità*) introdotta dalla stessa legge 69/2015. La sanzione pecuniaria a carico dell'azienda va da 100 a 200 quote.



MODELLO ORGANIZZATIVO 231

Introdotta infine il reato di false comunicazioni sociali delle società quotate. Il nuovo reato-presupposto in questo caso è rappresentato dalla nuova fattispecie contenuta nell'articolo 2622 (reato di false comunicazioni sociali delle società quotate) introdotto dalla stessa legge 69/2015. La sanzione pecuniaria a carico dell'azienda va da 400 a 600 quote.

*E' evidente che i reati elencati (salvo l'ultimo) sono tutti potenzialmente possibili in qualsiasi società e, di conseguenza, anche per quanto riguarda **Gruppo Buffetti spa**.*

Con la Legge 14 gennaio 2003, n. 7, è stato introdotto l'art. 25 quater, con cui si estende ulteriormente l'ambito di operatività della responsabilità amministrativa da reato ai **delitti aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico** previsti dal codice penale e dalle leggi speciali.

*Non se ne ravvede ovviamente la ragionevole possibilità nel caso di **Gruppo Buffetti spa**.*

Successivamente, la Legge 11 agosto 2003, n. 228, ha introdotto l'art. 25 quinquies, per il quale l'Ente è responsabile per la commissione dei **delitti contro la personalità individuale** (artt. 600, 600 bis, 600 ter, 600 quater, 600 quater n.1, 600 quinquies, 601 e 602 c. p.).

*Reati ovunque possibili e, di conseguenza, da monitorare anche nell'ambito di **Gruppo Buffetti spa**.*

Anche se **Gruppo Buffetti spa** non è una società quotata, per completezza si ricorda che, di recente, la L. n. 62/2005, c.d. Legge Comunitaria, e la L. n. 262/2005, meglio conosciuta come Legge sul Risparmio, hanno introdotto l'art. 25 sexies, relativo ai **reati di abuso dei mercati** (c.d. **market abuse**; artt. 184 e 185 del D.Lgs. n. 58/1998).

*Non se ne ravvede ovviamente la possibilità nel caso di **Gruppo Buffetti spa**.*

La legge 9 gennaio 2006, n. 7, ha, inoltre, introdotto l'art. 25 quater 1 del Decreto, che prevede la responsabilità amministrativa da reato dell'Ente nell'ipotesi che sia integrata la fattispecie di **pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 583 bis cod. pen.).

*Anche in tal caso non se ne ravvede la ragionevole possibilità nel caso di **Gruppo Buffetti spa**.*

In seguito, la Legge 16 marzo 2006, n. 146, che ha ratificato la Convenzione e i Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale,



MODELLO ORGANIZZATIVO 231

adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001, ha previsto la responsabilità degli Enti per **alcuni reati aventi carattere transnazionale**. Il reato si considera tale, quando, nella realizzazione dello stesso, sia coinvolto un gruppo criminale organizzato e sia per esso prevista l'applicazione di una sanzione non inferiore nel massimo a 4 anni di reclusione. Deve essere inoltre commesso in più di uno Stato; sia commessa in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato; sia commessa anche in un solo Stato ma una parte sostanziale della sua preparazione o pianificazione o direzione e controllo avvenga in un altro Stato; sia commessa in uno Stato, ma in esso sia coinvolto un gruppo criminale organizzato protagonista di attività criminali in più di uno Stato.

I reati rilevanti a tal fine sono:

- associazione a delinquere (art. 416 c. p.);
- associazione a delinquere di tipo mafioso (art. 416 bis c. p.);
- associazione a delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 *quater* del DPR 23 gennaio 1973, n. 43);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del DPR 9 ottobre 1990, n. 309);
- traffico di migranti (art. 12, commi 3, 3 bis, 3 ter e 5, D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- intralcio alla giustizia, nella forma di non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria e del favoreggiamento personale (artt. 377 bis e 378 c. p.).

Da tener presente che **Gruppo Buffetti** è una società che ha un carattere ed una connotazione prettamente nazionali. I rapporti con l'estero sono ridotti e quindi la commissione di reati transnazionali è altamente improbabile ma verrà cmq monitorata.

Con la L. n. 123/2007, è stato introdotto l'art. 25 *septies* del Decreto, poi sostituito dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, che prevede la responsabilità degli Enti per i reati di **omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro**.

Reati ovunque possibili e, di conseguenza, da monitorare anche nell'ambito di Gruppo Buffetti spa.

Il D.Lgs. n. 231/2007 ha introdotto l'art. 25 *octies* del Decreto, per il quale l'Ente è responsabile per la commissione dei **reati di ricettazione** (art. 648 c. p.), **riciclaggio** (art. 648 bis c. p.) **impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita** (art. 648 ter c. p.) e **auto riciclaggio** (L.186 del 15/12/2014)

Reati ovunque possibili e, di conseguenza, anche se altamente improbabili, da monitorare anche nell'ambito di Gruppo Buffetti spa.



MODELLO ORGANIZZATIVO 231

Inserito dalla L. 23 luglio 2009 n. 99, art. 15, comma 7, lettera c), l'art. 25 novies estende il decreto ai reati previsti dall'Art. 171, co. 1, lett. a-bis), Legge 22 aprile 1941, n. 633, relativo ai **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore**.

*Tali reati sono potenzialmente commissibili in special modo in un'organizzazione come **Gruppo Buffetti spa** che ha l'editoria nel core business.*

La Legge 03 agosto 2009, n. 116 ha introdotto l'art. 25 decies, che estende la responsabilità degli Enti anche per **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**.

*Reati ovunque possibili e, di conseguenza, anche se a basso livello probabilistico, da monitorare anche in **Gruppo Buffetti spa**.*

Il D.Lgs. 121/11 ha introdotto l'art. 25 undecies (*reati ambientali*) che, anche a seguito della integrazione del codice penale con gli artt.:

Art. 727-bis: *“Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette”*

Art. 733-bis: *“Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto”*

estende la responsabilità degli Enti anche per **i reati ambientali** in relazione ad:

- a) Acqua
- b) Aria
- c) Rifiuti

L'articolo 25 undecies è stato modificato dalla Legge 22 maggio 2015 n.68 recante Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente (G.U. Serie Generale n.122 del 28-5-2015), la quale, oltre ad aver modificato in maniera significativa il D.Lgs.152/2006 (ad esempio integrandovi un'intera sezione dedicata alla Disciplina sanzionatoria), ha introdotto all'interno del codice penale un lungo elenco di reati ambientali (collocati nel nuovo Titolo VI-bis intitolato “Dei delitti contro l'ambiente”), una buona parte dei quali è configurato dalla Legge stessa come reato-presupposto atto a far scattare la responsabilità amministrativa dell'impresa, con conseguente modificazione e integrazione dell'articolo 25-undecies del decreto legislativo 8 giugno 2001 n.231.

N.B. E' da notarsi che questa legge è già entrata in vigore (in data 29 maggio 2015) e che non prevede un regime transitorio; dunque la commissione dei reati contemplati all'interno di tale provvedimento è già possibile ed è già tale da far scattare - nel caso dei reati-presupposto del 231 - un giudizio per la responsabilità amministrativa dell'impresa.



MODELLO ORGANIZZATIVO 231

I nuovi reati ambientali introdotti nell'articolo 25-undecies del D.Lgs.231/01

- Inquinamento ambientale (*art. 452-bis codice penale; art. 25-undecies c.1 lett.a) D.Lgs.231/01*)

Commette tale reato (delitto) chiunque abusivamente cagiona una compromissione o un deterioramento significativi e misurabili:

- 1) delle acque o dell'aria, o di porzioni estese o significative del suolo o del sottosuolo;
- 2) di un ecosistema, della biodiversità, anche agraria, della flora o della fauna.

Il reato prevede un'aggravante per la persona fisica nel caso in cui l'inquinamento sia prodotto in un'area naturale protetta o sottoposta a vincolo paesaggistico, ambientale, storico, artistico, architettonico o archeologico, ovvero in danno di specie animali o vegetali protette. In caso di responsabilità amministrativa della persona giuridica, la sanzione pecuniaria per l'azienda va da 250 a 600 quote. E' prevista espressamente l'applicazione delle sanzioni interdittive elencate nell'art. 9 del D.Lgs.231/01 per l'azienda, per un periodo non superiore ad un anno.

N.B. Val la pena ricordare qui, in termini generali, che in caso di condanna dell'azienda ai sensi del D.Lgs.231/01, la sanzione pecuniaria si applica sempre. Essa viene applicata mediante lo strumento delle "quote" che, per tutti i reati previsti dal decreto 231, sono previste in un numero non inferiore a 100 né superiore a 1000. Il giudice identifica, oltre al numero delle quote, il valore di ogni singola quota sulla base della capacità patrimoniale ed economica dell'azienda.

- Disastro ambientale (*art. 452-quater del codice penale; art. 25-undecies c.1 lett.b) D.Lgs.231/01*)

Commette tale reato (delitto) chiunque, fuori dai casi previsti dall'articolo 434 c.p., abusivamente cagiona un disastro ambientale.

Costituiscono disastro ambientale alternativamente:

- 1) l'alterazione irreversibile dell'equilibrio di un ecosistema;
- 2) l'alterazione dell'equilibrio di un ecosistema la cui eliminazione risulti particolarmente onerosa e conseguibile solo con provvedimenti eccezionali;
- 3) l'offesa alla pubblica incolumità in ragione della rilevanza del fatto per l'estensione della compromissione o dei suoi effetti lesivi ovvero per il numero delle persone offese o esposte a pericolo.



MODELLO ORGANIZZATIVO 231

La sanzione pecuniaria per l'azienda va da 400 a 800 quote. E' prevista espressamente l'applicazione delle sanzioni interdittive elencate nell'art. 9 del D.Lgs.231/01 per l'azienda.

- Delitti colposi contro l'ambiente (*art.452-quinquies del codice penale; art. 25-undecies c.1 lett.c) D.Lgs.231/01*)

La fattispecie dei delitti colposi contro l'ambiente, che sono reati-presupposto (al pari dei precedenti) per la responsabilità amministrativa dell'ente, prevede che se taluno dei fatti di cui ai reati di "inquinamento ambientale" e "disastro ambientale" (rispettivamente artt.452-bis e 452-quater c.p.) è commesso per colpa, le pene per le persone fisiche sono diminuite. Se dalla commissione dei fatti indicati sopra deriva il pericolo di inquinamento ambientale o di disastro ambientale, le pene sono ulteriormente diminuite. In caso di responsabilità amministrativa dell'Ente, la sanzione pecuniaria per l'azienda va da 200 a 500 quote.

- Delitti associativi aggravati (*art.452-octies del codice penale; art. 25-undecies c.1 lett.d) D.Lgs.231/01*)

La sanzione pecuniaria per l'azienda va da 300 a 1000 quote.

- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (*art.452-sexies del codice penale; art.25-undecies c.1 lett.e) D.Lgs.231/01*)

Il reato punisce chiunque abusivamente cede, acquista, riceve, trasporta, importa, esporta, procura ad altri, detiene, trasferisce, abbandona o si disfa illegittimamente di materiale ad alta radioattività. La norma prevede alcune fattispecie aggravate. La sanzione pecuniaria per l'azienda va da 250 a 600 quote.

Per quanto riguarda gli altri reati ambientali di nuova introduzione, ci si limita qui soltanto a citare alcune fattispecie, quali il reato di impedimento del controllo (*art.452-septies c.p.*), che riguarda anche la materia della sicurezza e salute sul lavoro e che punisce, "salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, negando l'accesso, predisponendo ostacoli o mutando artificialmente lo stato dei luoghi, impedisce, intralcia o elude l'attività di vigilanza e controllo ambientali e di sicurezza e igiene del lavoro, ovvero ne compromette gli esiti".

E' prevista inoltre l'aggravante ambientale (*art. 452-novies c.p.*), che comporta la procedibilità d'ufficio e ricorre "quando un fatto già previsto come reato è commesso allo scopo di eseguire uno o più tra i delitti previsti dal presente titolo [nuovo Titolo VI-bis del codice penale "dei delitti contro l'ambiente", n.d.r.], dal decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152, o da altra disposizione di legge posta a tutela dell'ambiente, ovvero se dalla commissione del fatto deriva la violazione di



MODELLO ORGANIZZATIVO 231

una o più norme previste dal citato decreto legislativo n. 152 del 2006 o da altra legge che tutela l'ambiente".

Ulteriori fattispecie regolano inoltre il ravvedimento operoso (*art. 452-decies c.p.*), **la confisca** (*art. 452-undecies c.p.*), il ripristino dello stato dei luoghi (*art. 452-duodecies c.p.*) e puniscono **l'omessa bonifica** da parte di chi vi sia obbligato per legge, per ordine del giudice ovvero di un'autorità pubblica (*art. 452-terdecies c.p.*).

Sono stati inoltre modificati e integrati gli articoli 257 e 260 del decreto legislativo 3 aprile 2006 n.152 e, dopo la parte sesta di tale decreto, è stata aggiunta la "Parte sesta-bis" recante "Disciplina sanzionatoria degli illeciti amministrativi e penali in materia di tutela ambientale", cui si rinvia, che si applica "alle ipotesi contravvenzionali in materia ambientale previste dal D.Lgs.152/2006 che non hanno cagionato danno o pericolo concreto e attuale di danno alle risorse ambientali, urbanistiche o paesaggistiche protette" (*art. 318-bis*).

Reati ovunque possibili /salvo (Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività e l'omessa bonifica) e, di conseguenza, da monitorare anche nell'ambito d **Gruppo Buffetti spa**.

Per completezza, deve ricordarsi, inoltre, che l'art. 23 del Decreto punisce **l'inosservanza delle sanzioni interdittive**, che si realizza qualora all'Ente sia stata applicata, ai sensi del Decreto, una sanzione o una misura cautelare interdittiva e, nonostante ciò, lo stesso trasgredisca agli obblighi o ai divieti ad esse inerenti. La modifica del **Testo Unico Immigrazione**, effettuata tramite il D.Lgs 109/2012 ed entrata in vigore il 09 agosto 2012, prevede quale ulteriore misura sanzionatoria oltre alle già presenti sanzioni penali personali, l'imputazione dell'Azienda ai sensi del D.Lgs 231/01 che lo recepisce nell'articolo 25-duodecies.

Reato ovunque possibili e, di conseguenza, da monitorare anche nell'ambito del **Gruppo Buffetti**.

6.2 Le sanzioni previste dal Decreto

Nell'ipotesi in cui i soggetti di cui all'art. 5 del Decreto commettano uno dei reati previsti dagli artt. 24 e ss. dello stesso o di quelli previsti dalla normativa speciale richiamata, l'Ente può subire pesanti sanzioni, denominate *amministrative*, che si distinguono in (*art. 9*):

- 1) sanzioni pecuniarie;
- 2) sanzioni interdittive;



MODELLO ORGANIZZATIVO 231

- 3) confisca;
- 4) pubblicazione della sentenza.

E' opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità dell'Ente, nonché la determinazione dell'*an* e del *quantum* della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa.

L'Ente è ritenuto responsabile dei reati individuati dagli artt. 24 e ss. (ad eccezione delle fattispecie di cui all'art. 25 *septies* e dalle leggi speciali che hanno integrato il Decreto) anche se questi siano stati realizzati nelle forme del tentativo. In tali casi, però, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

Ai sensi dell'art. 26 del Decreto l'Ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Le sanzioni introdotte dalla L.190/12 rafforzano la risposta penale rispetto a dazioni illecite nell'ambito privato. L'obiettivo è portato a termine con una revisione dell'attuale art. 2635 c.c. rubricato Corruzione tra privati (pena da uno a tre anni di reclusione). Le modifiche influiscono soprattutto sulla collettività degli autori, comprendendo tra i soggetti attivi insieme ad amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla formulazione dei documenti contabili societari, sindaci e liquidatori, coloro che sono controllati o alle dipendenze di questi ultimi.

Si procede d'ufficio nella circostanza in cui ci sia una distorsione della concorrenza nell'acquisizione di beni e servizi (non più solo su querela di parte) e si prevedere la riferibilità della dazione o promessa di liquidità o altra utilità non solo ai soggetti attivi ma anche a terzi.

- 1) Le sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie vengono regolamentate dagli artt. 10, 11 e 12 del Decreto e si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente. Le sanzioni pecuniarie vengono applicate per "quote", in numero non inferiore a 100 e non superiore a mille, mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37. Il Giudice determina il numero di quote sulla base degli indici individuati dal I comma dell'art. 11, mentre l'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente coinvolto.

- 2) Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive, descritte dal comma II dell'art. 9 del Decreto, ed irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati, sono:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;



MODELLO ORGANIZZATIVO 231

- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Come per le sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinati dal Giudice penale che è a conoscenza delle conclusioni del processo indetto per i reati commessi dalle persone fisiche, tenendo conto dei fattori specificati dall'art. 14 del Decreto. In ogni caso, le sanzioni interdittive hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni.

Uno degli aspetti di maggiore interesse è che le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente sia all'esito del giudizio e, quindi, accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare, ovvero quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

3) La confisca

La confisca del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria conseguente alla eventuale sentenza di condanna (art. 19).

4) La pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18).

L'Autorità Giudiziaria può, infine, disporre:

- a) il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53);
- b) il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54).

6.3 L'adozione e l'attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa da reato

L'art. 6 del Decreto, comma I, prescrive che, nell'ipotesi in cui i fatti di reato siano ascrivibili a soggetti in posizione apicale, l'Ente non è ritenuto responsabile se prova che:



MODELLO ORGANIZZATIVO 231

- a) ha adottato ed attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) ha nominato un organismo, indipendente e con poteri autonomi, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e ne curi l'aggiornamento (di seguito, anche 'Organismo di Vigilanza' o 'OdV');
- c) il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste nel Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

L'art. 6, al comma II, prevede che l'Ente debba:

- 1) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- 2) prevedere specifici protocolli (procedure) volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- 3) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i reati;
- 4) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- 5) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Nel caso dei soggetti in posizione subordinata, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello importa che l'Ente sarà chiamato a rispondere solo nell'ipotesi in cui il reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (combinato di cui ai commi I e II dell'art. 7).

I successivi commi III e IV introducono due principi che, sebbene siano collocati nell'ambito della norma sopra rammentata, appaiono rilevanti e decisivi ai fini dell'esonero della responsabilità dell'Ente per entrambe le ipotesi di reato di cui all'art. 5, lett. a) e b). E' previsto infatti che:

- a) il Modello deve prevedere misure idonee sia a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, sia a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta e la natura e la dimensione dell'organizzazione;
- b) l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione o normativi; assume rilevanza l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare (condizione già prevista dalla lett. e), *sub art. 6, comma II*).

In riferimento specifico all'efficacia del Modello con riferimento ai reati colposi in materia di **salute e sicurezza sul lavoro**, l'art. 30 del D.Lgs. 81/08 stabilisce che *"il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente*



MODELLO ORGANIZZATIVO 231

della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate''.

E ancora: ''Il modello organizzativo e gestionale deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6''.

L''esonero'' dalle responsabilità dell'ente passa attraverso il giudizio di idoneità del sistema interno di organizzazione e controlli, che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale a carico



MODELLO ORGANIZZATIVO 231

dell'autore materiale del fatto illecito. Dunque, la formulazione dei modelli e l'organizzazione dell'attività dell'organo di controllo devono porsi come obiettivo l'esito positivo di tale giudizio di idoneità.

6.4 Caratteristiche fondamentali del modello

La legge prevede l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo in termini di facoltatività e non di obbligatorietà, tuttavia la mancata adozione del modello espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori e dipendenti. L'adozione del modello diviene, pertanto, di fatto necessaria se si vuole beneficiare dell'esimente.

Da un punto di vista etico, prescindendo dall'aspetto strettamente giuridico-sanzionatorio, l'adozione di tale sistema di regole può rappresentare un'opportunità. L'adozione di un modello organizzativo che renda le procedure interne più trasparenti, oltre a garantire l'esenzione dalla responsabilità amministrativa, costituisce infatti un'occasione di crescita e sviluppo per le imprese, 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.

E' importante considerare che il Modello non è uno strumento statico ma deve essere considerato un apparato dinamico che permette all'Ente di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua creazione, non era stato possibile individuare.

Un concetto 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 relativamente semplice, almeno al punto di vista concettuale: il rischio è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi "costano" più della risorsa da proteggere. 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 determinazione del rischio accettabile, la quantità/qualità di controlli preventivi istituibili è infatti virtualmente infinita.

Del resto, il principio generale, invocabile anche nel diritto penale, dell'esigibilità concreta del comportamento, *ad impossibilia nemo tenetur*, rappresenta un



MODELLO ORGANIZZATIVO 231

criterio di riferimento ineliminabile anche se, spesso, appare difficile individuarne in concreto il limite⁵.

Riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate al D. Lgs. n. 231/2001, la soglia concettuale di accettabilità, nei casi di reati dolosi, 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 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 alla 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.

Premesso quindi che i modelli organizzativi devono essere idonei a prevenire i reati di origine sia dolosa che colposa previsti dal D. Lgs. n. 231/2001, primo obiettivo per la costruzione di un modello organizzativo è la procedurizzazione delle attività che comportano un rischio di reato al fine di evitarne la commissione, tenendo presente, come accennato sopra, che gli stessi reati possono comunque essere commessi anche una volta attuato il modello ma, in tal caso, laddove si tratti di reati dolosi, se dall'agente siano realmente voluti sia come condotta che come evento.

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 e ai singoli reati ipoteticamente collegabili alle stesse. Nell'ipotesi, invece, di reati colposi, gli stessi devono essere voluti dall'agente solo come condotta e non anche come evento.

⁵ La nozione di "accettabilità" di cui sopra riguarda i rischi di condotte devianti dalle regole del modello organizzativo e non anche i sottostanti rischi lavorativi per la salute e la sicurezza dei lavoratori che, secondo i principi della vigente legislazione prevenzionistica, devono essere comunque integralmente eliminati in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico e, ove ciò non sia possibile, ridotti al minimo e, quindi, gestiti.



MODELLO ORGANIZZATIVO 231

6.5 Linee guida elaborate dalle associazioni di categoria

In forza di quanto previsto dal comma III dell'art. 6 del Decreto, i Modelli possono essere adottati sulla base dei codici di comportamento, redatti dalle Associazioni di categoria rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero di Giustizia, il quale ultimo può formulare osservazioni.

La prima Associazione a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria, la cui "prima versione delle Linee Guida, elaborata nel 2002 dal Gruppo di lavoro sulla "Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche", costituito nell'ambito del Nucleo Affari Legali, Finanza e Diritto d'Impresa di Confindustria, è stata approvata dal Ministero della Giustizia nel giugno 2004. Il primo aggiornamento, sulla base anche dei rilievi sollevati dal Ministero, aveva riguardato, in particolare, l'ambito delle aree a rischio reato, i protocolli preventivi e l'Organismo di Vigilanza. Ulteriori aggiustamenti erano stati apportati in considerazione delle prime esperienze applicative realizzate dalle associazioni e dalle imprese, nonché delle novità intervenute sugli assetti interni delle società di capitali per effetto della riforma del diritto societario.

A seguito dei numerosi interventi legislativi che, nel frattempo, hanno modificato la disciplina sulla responsabilità amministrativa degli enti, estendendone l'ambito applicativo a ulteriori fattispecie di reato, il Gruppo di lavoro di Confindustria ha provveduto ad aggiornare le Linee Guida per la costruzione dei modelli organizzativi. Nel febbraio 2008 la versione aggiornata delle Linee Guida è stata trasmessa al Ministero della Giustizia.

L'adeguamento delle Linee Guida, che ha riguardato sia la parte generale che l'appendice relativa ai singoli reati (c.d. case study), è diretto a fornire indicazioni in merito alle misure idonee a prevenire la commissione dei nuovi reati-presupposto. Si tratta, in particolare, dei reati di: abusi di mercato, pedopornografia virtuale, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, criminalità organizzata transnazionale, omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro, riciclaggio. Con specifico riferimento agli abusi di mercato, l'adeguamento è stato realizzato a seguito di un approfondito confronto con la Consob.

Il 2 aprile 2008 il Ministero della Giustizia ha comunicato la conclusione del procedimento di esame della nuova versione delle Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo. Le Linee Guida sono state approvate in quanto l'aggiornamento è stato ritenuto "complessivamente adeguato e idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3 del D. Lgs. n. 231/2001".



MODELLO ORGANIZZATIVO 231

Il Ministero ha inoltre ricordato che la piena efficacia delle Linee Guida lascia impregiudicata ogni valutazione sulle modalità della loro implementazione e sulla concreta attuazione dei modelli di organizzazione e gestione da parte dei singoli enti, affiliati o meno all'Associazione.

La nuova versione delle Linee Guida del marzo 2014 sostituisce infine la precedente del 2 aprile 2008. 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.

6.6 Il modello di organizzazione, gestione e controllo di Gruppo Buffetti spa

Il sistema di *governance* di **Gruppo Buffetti spa** risulta, attualmente, così articolato:

- **Consiglio di Amministrazione;**
- **Collegio Sindacale;**
- **Società di Revisione.**

L'assetto organizzativo è descritto nel manuale del sistema integrato Buffetti.

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, **Gruppo Buffetti spa** ha messo a punto un complesso di procedure, sia manuali che informatiche, volto a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali, nel rispetto dei principi indicati dalle Linee Guida di Confindustria.

In particolare, le procedure approntate dalla Società, sia manuali che informatiche, costituiscono le regole da seguire in seno ai processi aziendali interessati, prevedendo anche i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali.



MODELLO ORGANIZZATIVO 231

Quanto alle procedure informatiche, esse costituiscono di per sé la “guida” alle modalità di effettuazione di determinate transazioni e assicurano la standardizzazione e la *compliance*, essendo i processi gestiti da tali applicativi validati a monte del rilascio del software.

L'area contabile, i processi di approvvigionamento e la distribuzione dei prodotti sono gestite tramite la piattaforma denominata One world di JDE.

Così come richiesto dalla buona pratica aziendale, e specificato anche nelle Linee Guida di Confindustria, il Presidente, per quanto delegatogli, e il Consiglio di Amministrazione, sono preposti a conferire ed approvare formalmente le deleghe ed i poteri di firma, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, con una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza ed i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno della Società risultano sempre individuati. Essi sono fissati in modo coerente con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura nei limiti di quanto strettamente necessario all'espletamento dei compiti e delle mansioni oggetto di delega.

I poteri così conferiti vengono periodicamente aggiornati in funzione dei cambiamenti organizzativi che intervengono nella struttura della Società.

La Società ha, inoltre, istituito un flusso informativo, nei confronti di tutte le funzioni e soggetti aziendali, a qualsiasi titolo interessati, incluso l'OdV ed il Collegio Sindacale, al fine di garantire la tempestiva comunicazione dei poteri e dei relativi cambiamenti.

Il Controllo di Gestione di **Gruppo Buffetti spa** prevede meccanismi di verifica della gestione delle risorse che devono garantire, oltre alla verificabilità e tracciabilità delle spese, l'efficienza e l'economicità delle attività aziendali, mirando ai seguenti obiettivi:

- definire in maniera chiara, sistematica e conoscibile le risorse (monetarie e non) a disposizione delle singole funzioni aziendali ed il perimetro nell'ambito del quale tali risorse possono essere impiegate, attraverso la programmazione e la definizione del *budget*;
- rilevare gli eventuali scostamenti rispetto a quanto predefinito in sede di *budget*, analizzarne le cause e riferire i risultati delle valutazioni agli appropriati livelli gerarchici per gli opportuni interventi di adeguamento, attraverso la relativa consuntivazione.

La rilevazione sistematica di ogni eventuale scostamento dei dati correnti rispetto alle previsioni di *budget*, così come la presenza di flussi formalizzati di *reporting* su tali fenomeni agli appropriati livelli gerarchici, assicurano la rispondenza dei comportamenti effettivi a quelli programmati (ed approvati) ad inizio di esercizio.



MODELLO ORGANIZZATIVO 231

Nel caso dei processi amministrativi e di gestione dei flussi finanziari, anche a livello periferico (es. negozi di proprietà), la verifica della correttezza delle prestazioni avviene mediante audit sistematici condotti dai membri dell'OdV utilizzando anche il modulo QAD-07c.

6.7 Il sistema di controllo sulla salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente

La gestione delle questioni connesse alla salute ed alla sicurezza sul lavoro è effettuata con l'obiettivo di provvedere, in accordo con il D.Lgs. 81/08 e con la norma OHSAS 18001:07, per la sicurezza, e con la norma ISO 14001, per l'ambiente:

- all'identificazione dei rischi ed alla loro valutazione;
- all'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione adeguate rispetto ai rischi riscontrati, affinché questi ultimi siano eliminati ovvero, ove ciò non sia possibile, siano ridotti al minimo – e, quindi, gestiti - in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- alla limitazione al minimo del numero di lavoratori esposti a rischi;
- alla definizione di adeguate misure di protezione collettiva e individuale, fermo restando che le prime devono avere priorità sulle seconde;
- al controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici;
- alla programmazione della prevenzione, mirando ad un complesso che integri in modo coerente le condizioni tecniche e produttive dell'azienda con l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro, nonché alla successiva realizzazione degli interventi programmati;
- alla formazione, all'addestramento, alla comunicazione ed al coinvolgimento adeguati dei destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla salute e sicurezza dei lavoratori;
- alla regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine e impianti, con particolare riguardo alla manutenzione dei dispositivi di sicurezza in conformità alle indicazioni dei fabbricanti.

Il primo livello di monitoraggio coinvolge tutti i soggetti che operano nell'ambito della struttura organizzativa della Società destinata alla salute e alla sicurezza sul lavoro e alla gestione degli aspetti ambientali: RSPP, ASPP, squadre di emergenza e di primo soccorso, manutentori, dipendenti tutti.

Il secondo livello di monitoraggio, richiamato espressamente dalle Linee Guida, è svolto dall'Organismo di Vigilanza, al quale è assegnato il compito di verificare la funzionalità del complessivo sistema preventivo adottato dalla Società a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. Tale compito è stato assegnato all'OdV in ragione della sua idoneità ad assicurare l'obiettività e l'imparzialità dell'operato, nonché l'indipendenza dal settore di lavoro sottoposto a verifica ispettiva.



MODELLO ORGANIZZATIVO 231

6.8 L'organismo di vigilanza

Con riferimento all'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, con l'approvazione del Modello, ha regolamentato i profili di primario interesse in merito a tale Organismo, tra i quali:

- il numero dei membri e la composizione dell'OdV;
- le modalità di nomina e la durata dell'incarico;
- le cause di ineleggibilità e decadenza dell'OdV e dei singoli componenti;
- i presupposti e le modalità di revoca dell'incarico dell'OdV e dei singoli componenti;
- i compiti ed i poteri dell'OdV;
- le risorse assegnate all'OdV;
- i flussi informativi: a) dall'OdV nei confronti degli organi e delle risorse aziendali; b) nei confronti dell'OdV;
- le norme etiche che regolamentano l'attività dell'OdV;
- i profili di responsabilità dei componenti dell'OdV.

Il Consiglio di Amministrazione ha provveduto alla nomina dell'OdV indicato dal Decreto, nel rispetto delle previsioni di cui alle Linee Guida di Confindustria. L'OdV è un organo collegiale, composto da 2 membri e precisamente:

- dal Presidente dell'Organismo di Vigilanza, un professionista esterno alle società del Gruppo con accertate competenze in ambito dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al D.Lgs 231/2001;
-

da due membri con adeguate conoscenze dell'organizzazione aziendale;

La nomina dell'OdV, i suoi compiti ed i suoi poteri, sono oggetto di tempestiva comunicazione alla struttura.

In conformità al disposto di cui all'art. 6, I comma del Decreto, all'OdV è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento. In via generale, pertanto, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- 1) verifica e vigilanza sul Modello;
- 2) aggiornamento del Modello;
- 3) informazione e formazione sul Modello;
- 4) gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV.

Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, all'OdV sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.



MODELLO ORGANIZZATIVO 231

L'OdV, anche per il tramite delle risorse di cui dispone, ha facoltà, a titolo esemplificativo:

- di effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche e le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- di libero accesso presso tutte le funzioni, gli archivi ed i documenti della Società, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- di disporre, ove occorra, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- di avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni;
- di disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie stanziata dal Consiglio di Amministrazione.

La programmazione delle attività dell'OdV avviene mediante il modulo QAD-53 sul quale viene anche registrata l'avvenuta effettuazione delle attività previste.

6.9 Il codice etico

Il Codice Etico della **Gruppo Buffetti spa** indica i principi generali e le regole comportamentali a cui la Società riconosce valore etico positivo ed a cui devono conformarsi tutti i Destinatari.

Tali sono tutti gli amministratori, i sindaci ed i soggetti che operano per la società incaricata della revisione delle Società del Gruppo, i suoi dipendenti, inclusi i dirigenti (di seguito, per brevità, congiuntamente nominati 'Personale'), nonché tutti coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per **Gruppo Buffetti spa** (es., procuratori, agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner commerciali, di seguito, indicati quali 'Terzi Destinatari').

I Destinatari sono tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a fare osservare i principi contenuti nel Modello e del Codice Etico che ne è parte, vincolante per tutti loro.

Il complesso delle regole contenute nel Codice Etico, improntati alla massima correttezza e trasparenza, garantisce la possibilità di salvaguardare gli interessi degli *stakeholders*, nonché di preservare l'immagine e la reputazione della Società, assicurando nel contempo un approccio etico al mercato.

6.10 Il sistema disciplinare

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato, ai fini dell'esclusione di responsabilità della Società, se prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate. **Gruppo Buffetti spa** si riserva di comminare idonee sanzioni, sulla base



MODELLO ORGANIZZATIVO 231

del Contratto Collettivo Nazionale, per le inosservanze dei requisiti imposti dalla presente procedura, e del codice etico, in funzione del pregiudizio che i comportamenti dovessero generare a carico della Società stessa o di suoi componenti. Ciò oltre alle sanzioni civili e penali conseguenti alla eventuale denuncia alle autorità competenti.

Sulla scorta del Sistema Disciplinare, sono passibili di sanzione sia le violazioni del Modello e dei relativi Protocolli, commesse dai soggetti posti in posizione "apicale" - in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo della Società stessa - sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto di Gruppo Buffetti spa.

Nel rispetto di quanto previsto anche dalla Linee Guida di Confindustria, l'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle relative sanzioni, prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del Sistema Disciplinare.

Funzione del sistema disciplinare

La definizione di sanzioni commisurate alla violazione e applicabili in caso di violazione del Modello 231 ha lo scopo di contribuire: (i) all'efficacia del Modello 231 stesso e (ii) all'efficacia dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza segnala alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello 231 e monitora, di concerto con la Direzione Risorse Umane, l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Violazione del Modello 231

Ai fini dell'ottemperanza della legge, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello 231 la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231 e/o del Codice Etico **Buffetti**, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello 231 e/o dal Codice Etico **Buffetti**, nell'espletamento di attività connesse alle Attività Sensibili, ovvero la inosservanza degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello 231, che:

- (a) esponzano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001 e/o
- (b) siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001 e/o
- (c) tali da determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal d.lgs. n. 231 del 2001.

Misure nei confronti di quadri, impiegati e operai



MODELLO ORGANIZZATIVO 231

A ogni notizia di violazione del Modello 231 comunicata da parte dell'Organismo di Vigilanza, è dato impulso da parte del Responsabile Risorse Umane al processo volto all'accertamento di presunti comportamenti illeciti posti in essere dai dipendenti **Buffetti**:

(i) nel caso in cui, in seguito all'accertamento delle mancanze ai sensi del contratto applicato, sia accertata la violazione del Modello 231 o del Codice Etico, è individuata e irrogata dal Responsabile Risorse Umane, nei confronti dell'autore della condotta censurata, la sanzione disciplinare prevista dal contratto applicabile;

(ii) la sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione. Si terrà conto: dell'intenzionalità del comportamento o del grado della colpa; del comportamento complessivo del dipendente con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari; del livello di responsabilità e autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare; della gravità degli effetti del medesimo con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente può essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del d.lgs. n. 231 del 2001 - a seguito della condotta censurata; delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

Le sanzioni disciplinari sono quelle previste dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro del dipendente interessato, nonché quelle comunque derivanti dall'applicazione delle generali disposizioni di legge in materia di recesso (con o senza preavviso) dal contratto di lavoro.

Il Responsabile Risorse Umane comunica l'irrogazione della sanzione, ovvero i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni, all'Organismo di Vigilanza.

Sono altresì rispettati tutti gli adempimenti procedurali di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare.

Misure nei confronti dei dirigenti

Alla notizia di una violazione del Modello 231 comunicata da parte dell'Organismo di Vigilanza, nel caso in cui la violazione del Modello 231 da parte di uno o più dirigenti sia accertata ai sensi della lett. (i) del precedente paragrafo (*Misure nei confronti di quadri, impiegati e operai*), la Società adotta nei confronti dell'autore della condotta censurata quanto previsto per legge e per contratto applicabile, tenuto conto dei criteri del precedente paragrafo lett. (ii). Se la violazione del Modello 231 fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

Misure nei confronti degli Amministratori

L'Organismo di Vigilanza comunica al Collegio Sindacale, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato, la notizia di una violazione del Modello 231 commessa da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni, che possono includere la revoca



MODELLO ORGANIZZATIVO 231

in via cautelare dei poteri delegati, nonché la convocazione dell'Assemblea dei soci per disporre l'eventuale sostituzione.

Misure nei confronti dei Sindaci

L'Organismo di Vigilanza comunica al Presidente del Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione la notizia di una violazione del Modello 231 commessa da parte di uno o più Sindaci. L'informativa al Consiglio di Amministrazione assorbe quella al Comitato Controllo e Rischi. Il Collegio Sindacale, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Consiglio di Amministrazione, i provvedimenti opportuni.

6.11 Comunicazione e formazione sul modello e sulle procedure

Gruppo Buffetti spa promuove la più ampia **divulgazione**, all'interno e all'esterno della struttura, dei principi e delle previsioni contenuti nel Modello e nelle procedure ad esso connesse.

Al personale neo assunto l'ufficio del personale consegna una copia della presente procedura e del codice etico (RU-04).

Per i Terzi Destinatari tenuti al rispetto del Modello, una sintesi dello stesso, per ciò che concerne gli aspetti per essi rilevanti è resa disponibile sul sito internet della Società.

Sotto tale ultimo aspetto, al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello nonché delle procedure da parte di Terzi Destinatari, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di una apposita clausola. I processi di comunicazione rispettano i principi contenuti nelle norme UNI EN ISO 9001 e OHSAS 18001 rispetto alle quali Gruppo Buffetti spa è certificata, e del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. per quanto concerne specificamente la salute e la sicurezza sul lavoro.

In aggiunta alle attività connesse alla Informazione dei Destinatari, l'OdV ha il compito di curarne la periodica (almeno biennale) e costante **Formazione**, ovvero di promuovere e monitorare l'implementazione, da parte delle Società, delle iniziative volte a favorire una conoscenza ed una consapevolezza adeguate del Modello e delle procedure al fine di incrementare la cultura di eticità all'interno di **Gruppo Buffetti spa**.

Gruppo Buffetti spa promuove, inoltre, la formazione e l'addestramento dei Destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla Salute e Sicurezza sul Lavoro, al fine di assicurare un'adeguata consapevolezza circa l'importanza sia della conformità delle azioni rispetto al Modello, sia delle possibili conseguenze connesse a violazioni dello stesso. I processi di formazione rispettano i principi contenuti nelle norme UNI EN ISO 9001 e OHSAS 18001, rispetto alle quali Gruppo Buffetti spa è certificata, e del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. per quanto concerne specificamente la salute e la sicurezza sul lavoro.



MODELLO ORGANIZZATIVO 231

6.12 L'aggiornamento del modello

L'OdV ha il compito di promuovere il necessario e continuo aggiornamento ed adeguamento del Modello e delle procedure (ivi incluso il Codice Etico), suggerendo all'organo amministrativo, o alle funzioni aziendali di volta in volta competenti, le correzioni e gli adeguamenti necessari o opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile, unitamente alle funzioni aziendali eventualmente interessate, dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in conseguenza di un mutamento degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di significative violazioni del Modello stesso, di integrazioni legislative.

Gli aggiornamenti ed adeguamenti del Modello, o delle procedure, sono comunicati dall'OdV mediante apposite comunicazioni inviate a mezzo e-mail, dalla mail etica@buffetti.it, e pubblicate sulla rete intranet aziendale nonché sul sito internet e, se del caso, attraverso la predisposizione di sessioni informative illustrative degli aggiornamenti e adeguamenti più rilevanti.

6.13 Segnalazioni

L'OdV, deve essere tempestivamente informato da tutti i soggetti aziendali, nonché dai terzi tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello, di qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni dello stesso.

Si raccomanda ai **dipendenti** e ai **collaboratori esterni** di segnalare all'Organismo di Vigilanza ogni violazione o sospetto di violazione relativa ai reati riportati in Allegato 1.

I **referenti** devono segnalare all'Organismo di Vigilanza i comportamenti a rischio di reato ex D.Lgs.231, inerenti ai processi operativi di competenza, di cui siano venuti a conoscenza in via diretta o per il tramite di informativa ricevuta dai propri collaboratori.

I responsabili delle funzioni e, in particolare i Referenti, che vengano ufficialmente a conoscenza di notizie, anche provenienti da organi di polizia giudiziaria, riguardanti illeciti e/o reati con rischi di impatto aziendale, devono segnalarle all'Organismo di Vigilanza.

L'OdV, nel corso dell'attività di indagine che segua alla segnalazione, deve agire in modo da garantire che i soggetti coinvolti non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurando, quindi, la riservatezza del soggetto che effettua la segnalazione (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente).

La Società, al fine di facilitare le segnalazioni all'OdV da parte dei soggetti che vengano a conoscenza di violazioni del Modello, anche potenziali, attiva gli opportuni canali di comunicazione dedicati e, precisamente, una apposita casella di posta elettronica (etica@buffetti.it). Le segnalazioni possono essere inoltrate anche per iscritto, anche in forma anonima, all'indirizzo: **Organismo di Vigilanza, GRUPPO BUFFETTI SPA, Via Filippo Caruso, 23 – 00173 Roma.**



MODELLO ORGANIZZATIVO 231

La L.179/17 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" c.d. Whistleblowing", che mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione dei fenomeni corruttivi all'interno di enti pubblici e privati, prevede:

a. Uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b. almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

Il metodo alternativo di comunicazione, come previsto dal punto b) precedente, è la piattaforma **Segnalazioni.net** le cui modalità di utilizzo vengono comunicate a tutti lavoratori.

La legge richiede infatti che i canali con cui veicolare le segnalazioni dei lavoratori garantiscano la riservatezza dell'identità del denunciante nelle diverse fasi di gestione della denuncia e che, almeno uno di essi, provveda a tali garanzie con modalità informatiche. Sul punto si evidenzia che il profilo della riservatezza dell'identità del segnalante è diverso da quello dell'anonimato.

Anche l'Autorità Nazionale Anticorruzione chiarisce che il primo presuppone la rivelazione della propria identità da parte del denunciante che, infatti, può godere di una tutela adeguata soltanto se si rende riconoscibile (v. Determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015 – "Linee Guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti").

E' ovvio che è fatto:

Il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Quanto all'attività di *reporting* dell'OdV agli organi societari, si rammenta che l'OdV relaziona per iscritto, almeno una volta l'anno, al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale sull'attività compiuta nel periodo e sull'esito della stessa, fornendo pure una anticipazione sulle linee generali di intervento per il periodo successivo.

Al Collegio Sindacale la relazione viene anche inviata a mezzo e-mail con richiesta di conferma di lettura.



MODELLO ORGANIZZATIVO 231

In ogni caso, l'OdV può rivolgersi al Consiglio di Amministrazione ogni qualvolta lo ritenga opportuno ai fini dell'efficace ed efficiente adempimento dei compiti ad esso assegnati.

7. QAD

QAD-07c – Audit sistema amministrativo

QAD-53 – Programma 231

Allegato 1 – Attività sensibili e azioni

La metodologia di valutazione riportata nella tabella allegata si basa sulla definizione di tre parametri:

- impatto che il reato può generare sull'organizzazione;
- probabilità che l'impatto si manifesti;
- fattore riducente il rischio intervenendo sull'importanza dell'impatto e/o sulla probabilità.

Per entrambi i parametri è definita una scala crescente di valori, compresi fra 1 e 3.

In Tabella 1 vengono illustrati i criteri di assegnazione di tali valori:

Tabella 1			
Parametro	B	M	A
Impatto	Conseguenze molto limitate, sia in termini di conseguenze che di durata	Conseguenze gravi ma di breve durata.	Conseguenze gravi e di lunga durata.
Probabilità	Attività occasionali.	Attività con cadenza periodica	Attività con cadenza temporale molto frequente.
Fattore riducente	Fattore che limita l'impatto di accadimento dopo che sia avvenuto	Fattore che limita l'impatto o la probabilità di accadimento a monte	Fattore che limita in modo significativi l'impatto o la probabilità di accadimento a monte

Una volta assegnati i due parametri **I** e **P**, la significatività, e quindi la soglia di "**Rischio accettabile**", del singolo fattore viene valutata utilizzando la seguente Tabella 2:

Tabella 2



MODELLO ORGANIZZATIVO 231

Impatto			
Probabilità	B	M	A
B	PS	S	S
M	PS	S	MS
A	PS	MS	MS

Dove:

- **PS Poco Significativo:** aspetto che va tenuto comunque sotto controllo ma per il quale non sono necessari interventi per ridurre il già limitato impatto;
- **S Significativo:** aspetto per il quale, oltre a definire una metodologia di monitoraggio, vanno definite delle strategie per ridurre l'impatto;
- **MS Molto Significativo:** aspetto che richiede interventi urgenti al fine di ridurre l'impatto.

Per quanto riguarda il **fattore di riduzione**, il suo impatto avviene secondo la seguente Tabella 3:

	Tabella 3		
ImpattoX			
Probabilità	PS	S	MS
Riduzione			
A	PS	PS	PS
M	PS	PS	S
B	PS	S	MS

Dove:

- **Poco Significativo:** aspetti di limitato impatto e/o in corrispondenza dei quali l'azienda ha adottato un sistema di individuazione e contenimento molto efficiente. Il sistema di prevenzione/contenimento può essere superato solo fraudolentemente.
- **Significativo:** aspetti di impatto abbastanza grave, ma con probabilità di accadimento bassa e per i quali siano stati adottati dei sistemi di rilevamento. Il sistema può essere superato solo fraudolentemente ma va alzata la soglia di prevenzione.



MODELLO ORGANIZZATIVO 231

- **Molto Significativo:** aspetti di impatto grave per i quali non siano stati adottate opportune misure di individuazione e contenimento. Il sistema può essere superato anche accidentalmente