

BRANDART

**Modello di Organizzazione,
Gestione e Controllo
D.Lgs. 8 Giugno 2001 n. 231**

Versione	
1.00	Prima emissione: 30 Maggio 2017
2.00	Revisione: 01 marzo 2020

Indice

1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N.231

2 INFORMAZIONI GENERALI SULLA SOCIETÀ

- 2.1 LA SOCIETÀ BRANDART IMAGE PACKAGING SRL.....
- 2.2 LA “CORPORATE GOVERNANCE”
- 2.3 LA GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE CONTROLLO E GESTIONE

- 3.1 OBIETTIVI E FINALITÀ PERSEGUITE NELL'ADOZIONE DEL MODELLO.....
- 3.2 COMPOSIZIONE DEL MODELLO.....
- 3.3 I PRINCIPI REGOLATORI DEL MODELLO.....
- 3.4 LA METODOLOGIA ADOTTATA PER L'IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO

4 CARATTERISTICHE E STRUTTURA DEL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI (SCI)

- 4.1 PRINCIPI GENERALI DEL SCI.....
- 4.2 STRUTTURA DEL SISTEMA DEI CONTROLLI.....

5 L'ESPOSIZIONE AL RISCHIO

- 5.1 PREMESSA METODOLOGICA.....
- 5.2 I PROCESSI SENSIBILI E I REATI PRESUPPOSTO EX D.LGS. N.231/01.....
 - 5.2.1 I REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....
 - 5.2.2 I REATI INFORMATICI, REATI DI FALSO IN MATERIA DI MARCHI, BREVETTI, SEGNI
DISTINTIVI E REATI COMMESSI IN VIOLAZIONE DELLA LEGGE SUL DIRITTO
D'AUTORE.
 - 5.2.3 I REATI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA - REATI TRANSNAZIONALI.....
 - 5.2.4 I REATI SOCIETARI.....
 - 5.2.5 I REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME,
COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA
TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO.....
 - 5.2.6 I REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, AUTORICICLAGGIO E IMPIEGO DI BENI DI
PROVENIENZA ILLECITA.....
 - 5.2.7 REATI AMBIENTALI.....
 - 5.2.8 IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE.....
 - 5.2.9 REATI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO.....
 - 5.2.10 REATI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE.....
 - 5.2.11 REATI DI RAZZISMO E XENOFOBIA
 - 5.2.11 REATI TRIBUTARI
 - 5.2.13 GLI ALTRI REATI.....

6 L'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO

- 6.1 GENERALITÀ.....
- 6.2 NOMINA E COMPOSIZIONE.....
- 6.3 DURATA IN CARICA, SOSTITUZIONE E REVOCA DEI COMPONENTI DELL'ODV.....
- 6.4 I REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO.....
- 6.5 LE RISORSE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....
- 6.6 CONVOCAZIONE.....
- 6.7 OBBLIGO DI RISERVATEZZA.....
- 6.8 COMPITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....
- 6.9 GESTIONE DELLE VERIFICHE DEL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO.....
- 6.10 FLUSSO DI INFORMAZIONE VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....
- 6.11 REPORTING E GESTIONE DEI DOCUMENTI.....

7 IL SISTEMA DISCIPLINARE

- 7.1 FINALITÀ DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....
- 7.2 SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI SUBORDINATI.....
- 7.3 SANZIONI NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIRIGENTE.....
- 7.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI.....
- 7.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI.....
- 7.6 MISURE NEI CONFRONTI DI ALTRI DESTINATARI
- 7.7 ULTERIORI MISURE.....

8 FORMAZIONE E INFORMAZIONE

- 8.1 FORMAZIONE DEL PERSONALE
- 8.2 INFORMATIVA A COLLABORATORI ED ALTRI SOGGETTI TERZI.....

9 WHISTLEBLOWING

ALLEGATI

- 9.1. ORGANIGRAMMA
- 9.3. VISURA CAMERALE

§§§§§§§§§§§§§§§§

1 Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n.231

Con il decreto legislativo 8 Giugno 2001, n.231 è stata introdotta nell'ordinamento giuridico italiano la «*Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*» a seguito della commissione di illecito.

I reati per i quali il decreto risulta applicabile sono:

- art. 24: «*indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico*», che correla la responsabilità amministrativa dell'ente alla commissione di reati quali l'indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (o di altro ente pubblico, o delle Comunità europee), la truffa (a danno dello Stato o di un altro ente pubblico), la frode informatica (se commessa in danno dello Stato o di altro ente pubblico);
- art. 24-bis: «*delitti informatici e trattamento illecito di dati*», che correla la responsabilità amministrativa dell'ente alla commissione di reati quali il reato di accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico, il reato di detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici, il reato di diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico, il reato di intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche, il reato di falsificazioni informatiche ed il reato di danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici, ancorché, utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità;
- art. 24-ter: «*delitti di criminalità organizzata*» che correla la responsabilità in particolare alle ipotesi di agevolazione mafiosa;
- art. 25: «*concussione induzione indebita e corruzione*», che correla la responsabilità amministrativa dell'ente alla commissione di reati quali la concussione, l'induzione indebita a dare o promettere utilità e la corruzione per un atto d'ufficio o per un atto contrario ai doveri d'ufficio;
- art. 25-bis: «*falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori in bollo ed in strumenti o segni di riconoscimento*» che correla la responsabilità amministrativa dell'ente alla commissione dei reati di falso nummario, di uso di valori contraffatti, di contraffazione e uso di segni distintivi e brevetti nonché l'introduzione ed il commercio di prodotti con segni falsi;
- art. 25-bis 1: «*delitti contro l'industria ed il commercio*» in particolare riferibili agli illeciti commessi nelle frodi in commercio;
- art. 25-ter: «*reati societari*», che correlano la responsabilità amministrativa dell'ente alla commissione di illeciti quali le false comunicazioni sociali, la falsità delle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione, l'aggiotaggio, la illegale ripartizione degli utili e delle riserve, le illecite operazioni sulle azioni o

quote sociali o della società controllante, le operazioni in pregiudizio dei creditori, l'illecita influenza sull'assemblea, l'omessa comunicazione del conflitto d'interessi, l'ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza. A questi si aggiunge la corruzione tra privati;

- art. 25 quater: «*delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico*», che correlano la responsabilità amministrativa dell'ente alla commissione dei delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti sia nel codice penale che nelle leggi speciali;
- art. 25-quater-1: «*pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*»;
- art. 25 quinquies: «*delitti contro la personalità individuale*», che correlano la responsabilità amministrativa dell'ente alla commissione di illeciti quali la detenzione di materiale pornografico (prodotto mediante lo sfruttamento sessuale di minori) e le iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile;
- art. 25 sexies: «*reati di abuso del mercato*», che correlano la responsabilità amministrativa dell'ente alla commissione degli illeciti di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato;
- art. 25-septies: «*reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro*»;
- art. 25-octies: «*ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita*», che correla la responsabilità amministrativa dell'ente ad operazioni di trasferimento, occultamento o utilizzo di beni di provenienza illecita;
- art. 25-novies: «*delitti in materia di violazione del diritto d'autore*», ovvero volti all'utilizzo non lecito di materiale protetto da copyright;
- art. 25-decies: «*induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria*»;
- art. 25-undecies: «*reati ambientali*», quali lo smaltimento illecito di rifiuti, inquinamento provocato da navi, lo smaltimento di sostanze vietate dalla legge quali lo smaltimento illecito di rifiuti, la distruzione di flora e fauna;
- art. 25-duodecies: «*impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*», teso allo sfruttamento di manodopera in condizioni di illegalità;
- art. 25 terdecies: «*Xenofobia e razzismo*»;
- art.25 quaterdecies: «*Frodi sportive*»;
- art.25 quinquedecies: «*Reati tributari*».
- «*Reati transnazionali*»: introdotti con la legge 16 Marzo 2006, n. 146, correlano la responsabilità amministrativa dell'ente a reati quali il riciclaggio e l'associazione per delinquere su scala internazionale.

Ai sensi dell'art. 5, D.Lgs. n.231/2001, perché possa essere imputata la responsabilità amministrativa della Società occorre che sia stato commesso (o tentato) uno dei reati appena citati, da una persona fisica funzionalmente collegata all'ente stesso, e che l'atto sia stato commesso «nel suo interesse o a suo vantaggio», dacché l'ente non risponde se il suo autore ha «agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi».

Inoltre, affinché, parallelamente alla responsabilità penale dell'autore del reato (persona fisica), possa profilarsi la responsabilità amministrativa dell'ente, è necessario che il reato sia stato commesso da soggetti che rivestano una posizione apicale all'interno dell'ente o da soggetti in posizione subordinata. Più precisamente, sempre ai sensi dell'art. 5, «l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

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

In caso di accertata responsabilità la Società incorrerebbe in una delle seguenti sanzioni: sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive, confisca e pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni interdittive sono: l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrarre con la P.A., salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il D.Lgs. n.231/01 prevede, però, l'esclusione della responsabilità della Società nel caso in cui questa abbia adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi, oltre ad altre condizioni.

L'art. 6 del Decreto prevede infatti che laddove il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, il decreto legislativo stabilisce che l'ente non risponda amministrativamente se fornisce la prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, 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 ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza);
- 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 cui alla lettera b).

Per avere efficacia esimente il modello di organizzazione e gestione deve rispondere all'esigenza di:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di 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.

2. Informazioni generali sulla Società

2.1 La Società BRANDART IMAGE PACKAGING SRL

La BRANDART Image Packaging S.r.l. ha sede legale in Milano, con tre unità locali site sia a Milano che a Busto Arsizio (Va) ed ha il seguente oggetto sociale, così come da atto costitutivo: *“Ideazione, sviluppo e creazione e commercializzazione di packaging e custodie protettive per qualsiasi prodotto; ideazione, sviluppo e marketing di prodotti per la comunicazione digitale e per la comunicazione in genere. Essa potrà compiere, in via non prevalente tutte le operazioni commerciali, industriali, finanziarie, mobiliari e immobiliari (esclusa l’attività di banca e di assicurazione) che saranno ritenute dall’amministrazione necessarie od utili per il raggiungimento dell’oggetto sociale; a tal fine potrà inoltre assumere interessenze e partecipazioni in altre società aventi oggetto analogo, affine o comunque connesso al proprio sia direttamente sia indirettamente”*.

La Società esercita il controllo ex art.2359 c.c. su società estere (con sede in UE ed extraUE –Cina, India e negli USA); i rapporti con queste società sono disciplinati da formali *“services agreements”*.

La Società è soggetta all’attività di direzione e coordinamento ai sensi dell’art. 2497 bis c.c. dell’unico socio.

2.2. La “Corporate Governance”

Si definisce *“corporate governance”* l’insieme di strumenti, regole, rapporti, processi e sistemi aziendali finalizzati ad una corretta ed efficiente gestione dell’impresa, intesa come sistema di compensazione fra gli interessi dei soci e degli amministratori di una società. La struttura della *“corporate governance”* esprime quindi le regole ed i processi con cui si prendono le decisioni in un’impresa, le modalità con cui vengono decisi gli obiettivi aziendali nonché i mezzi per il raggiungimento e la misurazione dei risultati raggiunti. Il sistema di gestione e controllo della BRANDART I.P. è quello tradizionale, disciplinato agli artt. 2380 c.c. e seguenti con un Amministratore Unico con funzioni amministrative e di un Collegio Sindacale, con funzioni di controllo sull’amministrazione, entrambi di nomina dell’unico socio; la revisione legale, invece, non è affidata al Collegio Sindacale, ma è posta in capo ad una società di Revisione.

Vengono sinteticamente descritte di seguito le funzioni degli organi sociali citati:

- **Assemblea dei Soci:** in linea generale, da un punto di vista normativo, questo organo generalmente delibera sulle materie di esclusiva competenza; esprime indirizzi su ogni questione, tematica, programma proposto dall’organo amministrativo. Tuttavia nel caso di BRANDART, trattandosi di una società a responsabilità limitata, sono necessarie alcune precisazioni: la delibera dell’assemblea della società unipersonale non è più un atto collegiale, bensì un atto unilaterale, proveniente da un’unica manifestazione di volontà. L’assemblea non è poi costituita dai soli soci, ma anche dall’amministratore e dai sindaci, che insieme agli obblighi di formalizzazione del verbale, svolgono una funzione di garanzia dei terzi e in particolare dei creditori sociali.
- **Amministratore Unico:** *“Ha la facoltà di nominare direttori e procuratori “ad negotia” per determinati atti o categorie di atti nell’ambito dei poteri conferitigli. L’Amministratore Unico ha tutti i poteri di*

ordinaria e straordinaria amministrazione ed ha la rappresentanza legale della società di fronte a terzi ed in giudizio, con facoltà di promuovere azioni, istanze giudiziarie o amministrative per ogni grado di giurisdizione ed anche per giudizi di revocazione e cassazioni e nominare all'uopo avvocati e procuratori alle liti".

- Collegio Sindacale: è composto da 3 sindaci effettivi e da 2 sindaci supplenti. Tutti i membri del Collegio Sindacale durano in carica per 3 esercizi fiscali e sono rieleggibili. Al Collegio Sindacale è affidato il compito di vigilanza:
 - sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo;
 - sul rispetto dei principi di corretta amministrazione;
 - sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, anche in riferimento all'affidabilità di quest'ultimo a rappresentare correttamente i fatti di gestione.

Il controllo contabile della Società è affidato ad una società di revisione, e consiste:

- nella verifica periodica della regolare tenuta della contabilità sociale e della corretta registrazione nella contabilità dei fatti di gestione;
- nella verifica del bilancio e, in particolare, della rispondenza dello stesso alla normativa e alle risultanze della contabilità;
- nella formulazione di un giudizio sul bilancio.

2.3. La Gestione delle risorse finanziarie

L'art. 6, lett.c del Decreto esplicitamente statuisce che il Modello debba *"individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati"*.

La gestione delle risorse finanziarie è definita sulla base di principi improntati ad una sostanziale segregazione delle funzioni, tale da garantire che tutti gli esborsi siano richiesti, effettuati e controllati da funzioni indipendenti o soggetti per quanto possibile distinti, ai quali, inoltre, non sono assegnate altre responsabilità tali da determinare potenziali conflitti di interesse. Infine, la gestione della liquidità è ispirata a criteri di conservazione del patrimonio, con connesso divieto di effettuare operazioni finanziarie a rischio, ed eventuale doppia firma per impiego di liquidità per importi superiori a soglie predeterminate.

Nel pieno rispetto degli standard di controllo elaborati da Confindustria, la gestione delle risorse finanziarie della BRANDART I.P. è rigorosamente disciplinata da numerose formali procedure interne, che garantiscono la tracciabilità di ogni operazione, la loro congruità, nonché la segregazione delle funzioni coinvolte nei processi pertinenti.

3. Il Modello di Organizzazione Controllo e Gestione

3.1 Obiettivi e finalità perseguite nell'adozione del Modello

BRANDART è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri soci e del lavoro dei propri dipendenti ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori e partner d'affari.

La società, inoltre, benché non sussistano propri possibili coinvolgimenti di responsabilità ex D.Lgs. n.231/01, ritiene coerente alla propria etica aziendale adoperarsi perché tutte le aziende che collaborano con essa, siano il più possibile "compliant" in materia di normativa a tutela della sicurezza dei lavoratori. Pertanto non solo è dotata di un sistema di certificazioni e di controllo delle aziende che collaborano con essa, ma la società ha deciso di implementare i presidi dettati in materia di prevenzione degli illeciti di cui all'art.25 septies del D.Lgs. n.231/01 prevedendo specifiche regole di controllo.

Ciò detto ed anticipato, attraverso l'adozione del Modello, BRANDART si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili alla Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da BRANDART, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali si ispira BRANDART;
- consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi attraverso un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio.

Destinatari del Modello e dei principi in esso contenuti sono gli Organi societari (intendendosi per tali il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale e i relativi componenti), i dipendenti, i collaboratori, i consulenti, i fornitori, i partner e, più in generale, tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle attività sensibili per conto o nell'interesse di BRANDART (di seguito "Stakeolders" o "Destinatari").

3.2. Composizione del Modello

Il modello di organizzazione e gestione di BRANDART (d'ora in poi anche MOG) è costituito complessivamente dalla seguente documentazione:

- linee guida di Confindustria, aggiornate al marzo 2014, documento utilizzato come linea guida metodologica, oltre che come riferimento per alcuni aspetti puntuali riferiti ad elementi operativi correlati al decreto;
- analisi di rischio del Giugno 2016 (con successivo aggiornamento del febbraio 2020), documento che individua i processi sensibili, descrive le attività all'interno di essi, il grado di esposizione al rischio ed i controlli suggeriti, oltre a quelli già esistenti;
- Codice Etico, documento che illustra i valori-guida della Società raccomandando, promuovendo o vietando determinati comportamenti, e se necessario dettando specifici divieti e prescrizioni in relazione ai reati considerati;
- MOG parte generale, documento che descrive i principi regolatori, i principi generali di comportamento, gli aspetti generali ed alcuni aspetti puntuali riferiti ad elementi operativi correlati al decreto;
- MOG parte speciale, suddivisa in sezioni, nel quale sono individuati i processi sensibili di rilevanza 231 ed i sistemi di controllo adottati, tra cui i protocolli di prevenzione;
- appendice al MOG nel quale vengono indicati, descritti ed analizzati, tutti i reati presupposto di cui al D.Lgs. n.231/01 e vengono individuati alcuni case study;
- la documentazione operativa interna, le procedure in essa indicata, le istruzioni operative, i Moduli richiamati nonché il Manuale del Sistema di Gestione Integrato;
- il sistema sanzionatorio, che stabilisce i principi e le casistiche in base ai quali la società disciplina i provvedimenti derivanti dal mancato rispetto del proprio impianto normativo in particolare e del modello in generale;
- i processi di formazione e informazione, che documentano l'attività di condivisione delle regole aziendali e delle relative prescrizioni che ne derivano (sistema sanzionatorio);
- i flussi di informazione all'Organismo di Vigilanza, che riportano situazioni di potenziale anomalia o di palese violazione della normativa aziendale.

3.3. I principi regolatori del Modello

Nella definizione, costruzione ed applicazione del modello si sono osservati i seguenti principi regolatori:

- una chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, coerente con le mansioni attribuite;

- la separazione delle funzioni (ove possibile), per cui l'autorizzazione ad effettuare un'operazione deve essere sotto la responsabilità diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione (qualora il controllo venga effettuato da un unico soggetto). Tale principio dovrà comunque consentire la gestione efficiente dell'attività aziendale;
- la definizione di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- la disposizione di documentazione normativa per le singole attività aziendali, articolata in procure, poteri e deleghe, procedure;
- la tracciabilità delle operazioni (sia legate alle attività operative che a quelle di controllo) volta a garantire che ogni operazione, transazione e/o azione sia verificabile, documentata, coerente e congrua.

Punti cardine del Modello sono, oltre ai principi già indicati:

- l'attività di diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la mappatura delle aree di attività a rischio dell'azienda, vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di controllo sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la definizione di uno specifico flusso informativo a carico delle singole funzioni aziendali verso l'Organismo di vigilanza;
- la specificazione di principi generali di comportamento a cui i destinatari delle parti speciali richiamate, devono attenersi;
- la verifica dei comportamenti aziendali, mediante audit periodici mirati alla verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post).

3.4. La metodologia adottata per l'implementazione del Modello

In conformità a quanto prescritto dal D. Lgs. n.231/2001 (in particolare dall'art. 6) il modello organizzativo è costruito come il risultato ultimo di una serie di attività complesse, e ciò per permettere che l'adozione del modello possa rappresentare un effettivo ed efficace strumento di prevenzione attraverso l'adozione di un generale, completo ed idoneo sistema di controlli interni.

Le attività per la sua implementazione sono articolate nelle seguenti fasi:

- Identificazione dei processi e delle relative interazioni attraverso la mappatura dei processi;
- Risk Assessment e Gap Analysis;

attraverso la conduzione di interviste con i vari responsabili di processo sulle modalità di gestione operativa degli stessi si evidenziano le attività esposte al rischio di illecito. Sono inoltre analizzate le aree riferite alla struttura organizzativa (es. procure e deleghe). Sulla base dei risultati ottenuti è operato il confronto tra le procedure esistenti, il livello di controlli definiti, il grado di conoscenza e diffusione degli stessi e le attività a rischio evidenziate. Al termine dell'attività viene definita e formalizzata la *gap analysis* della Società, ovvero le aree e/o le attività non sufficientemente presidiate al fine di garantire l'efficacia del modello di organizzazione e gestione. Il rapporto di *risk assessment* e la *gap analysis* sono parte integrante del presente modello e vi si rimanda per maggior dettaglio;

- Individuazione dei sistemi di controllo e definizione dei protocolli;

4. Caratteristiche e struttura del sistema dei controlli interni (SCI)

4.1. Principi generali del SCI

Il sistema di controllo interno si qualifica come l'insieme degli strumenti volti a fornire una ragionevole garanzia circa il raggiungimento degli obiettivi di efficienza ed efficacia operativa, affidabilità delle informazioni, rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché salvaguardia del patrimonio anche contro possibili frodi o illeciti.

Il sistema dei controlli si estende con continuità ai diversi livelli organizzativi, su tutti i processi, tenendo conto dei seguenti principi generali:

- ciascun protocollo, formalmente adottato dalla Società, vincola tutti i soggetti coinvolti, a vario titolo, nella gestione del processo disciplinato dallo stesso protocollo. Essi rispondono, tra l'altro, all'esigenza di documentare e rendere verificabili le varie fasi del processo decisionale, onde consentirne la tracciabilità;
- la separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi (per quanto possibile data la dimensione organizzativa della Società) permette di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- la corretta predisposizione di documentazione normativa per le singole attività aziendali, articolata in procure, poteri e deleghe, procedure. In particolare il sistema delle deleghe e procure prevede che:
 - le deleghe siano coerenti con la posizione organizzativa ed aggiornate in conseguenza a variazioni organizzative;
 - in ogni delega siano specificati i poteri del delegato ed il soggetto cui il delegato riporta;
 - le procure descrivano i poteri conferiti e, ove necessario, siano accompagnate da una comunicazione che illustri i limiti di estensione, fermi restando i vincoli di budget;
 - sia garantita, ove possibile, l'oggettività dei processi decisionali (ad esempio con la predisposizione di albi fornitori qualificati, la definizione di criteri oggettivi di selezione e valutazione del personale);

- la formalizzazione delle attività aziendali al fine di:
 - definire e regolamentare le modalità e tempistiche di svolgimento delle attività medesime;
 - garantire la tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
 - garantire, ove necessario, l'“oggettivazione” dei processi decisionali e limitare decisioni aziendali basate su scelte soggettive non legate a predefiniti criteri oggettivi (es.: esistenza di albi fornitori, esistenza di criteri oggettivi di valutazione).
- la documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;
- la previsione di clausole contrattuali che obbligano collaboratori esterni, consulenti e partner commerciali al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico, nonché dei protocolli specificamente inerenti l'attività svolta, pena in difetto, la possibilità di recedere dal contratto o di risolverlo e, in ogni caso, di chiedere il risarcimento del danno eventualmente subito.

4.2. Struttura del sistema dei controlli

Il Sistema di Controllo Interno di BRANDART è costituito dall'insieme delle regole, delle procedure, delle istruzioni operative e delle strutture organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi aziendali, una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati.

Esso si fonda su quei principi che prescrivono che l'attività sociale sia rispondente alle regole interne ed esterne applicabili, che sia tracciabile e documentabile, che l'assegnazione e l'esercizio dei poteri nell'ambito di un processo decisionale debbano essere congiunti con le posizioni di responsabilità e con la rilevanza e/o la criticità delle sottostanti operazioni economiche, che non vi debba essere identità soggettiva fra coloro che assumono o attuano le decisioni, coloro che devono dare evidenza contabile delle operazioni decise e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure contemplate dal sistema di controllo interno, che sia garantita la riservatezza ed il rispetto della normativa a tutela della privacy.

I soggetti attuatori del Sistema di Controllo Interno sono:

- . l'Amministratore Unico incaricato di sovrintendere alla funzionalità del Sistema di Controllo Interno;
- . il Collegio Sindacale;
- . Società di Revisione Legale dei conti;
- . Organismo di Vigilanza ex art.6 D.Lgs. n.231/01;
- . Il Rappresentante per la direzione del SGI;

. Comitato per la salute e sicurezza composto dalle seguenti figure: DDSS, RSPP, Medico competente, RLS.

Gli elementi costitutivi del Sistema di Controllo Interno sono:

- il Codice Etico;
- il Sistema di Deleghe e Poteri;
- la Struttura Organizzativa;
- la Documentazione organizzativa, ovvero l'insieme della documentazione normativa interna che definisce i ruoli e le responsabilità all'interno dell'organizzazione, ivi inclusa l'attribuzione delle competenze in tema di gestione dei rischi aziendali, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo, gli Organigrammi, le Comunicazioni e Disposizioni Organizzative; il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (ex D.lgs. 231/01), le Procedure interne, i Manuali e le Istruzioni Esecutive.

La società ha inoltre istituito un Sistema di Gestione Integrato, inteso come sistema per garantire e migliorare la qualità dei processi, in conformità ai requisiti della norma UNI EN ISO 9001, della UNI EN ISO 14001, dello standard FSC STD-40004– Standard for Chain of Custody Certification, del Regolamento Europeo n. 995/2010 (EUTimber) e della norma SA8000. Il Sistema Gestione integrato è costituito dall'insieme di responsabilità, procedure, attività, strutture e risorse predisposte per realizzare la Politica per la Qualità, l'Ambiente e la Responsabilità sociale nel modo più efficace possibile, ottenendo al tempo stesso un continuo miglioramento.

Il Manuale di SGI, pertanto, costituisce parte integrante del presente Modello e dei suoi protocolli.

Benché ben presidiato, il Sistema di Controllo Interno è stato implementato con il Modello ex D.Lgs. n.231/01 il quale è stato elaborato, tenendo conto dei seguenti principi generali:

- ciascun protocollo, formalmente adottato dalla Società, vincola tutti i soggetti coinvolti, a vario titolo, nella gestione del processo disciplinato dallo stesso protocollo. Essi rispondono, tra l'altro, all'esigenza di documentare e rendere verificabili le varie fasi del processo decisionale, onde consentirne la tracciabilità;
- la separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, permette di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- la corretta predisposizione di documentazione normativa per le singole attività aziendali, articolata in procure, poteri e deleghe, procedure. In particolare il sistema delle deleghe e procure prevede che:
 - le deleghe siano coerenti con la posizione organizzativa ed aggiornate in conseguenza a variazioni organizzative e siano specificati i poteri del delegato ed il soggetto cui il delegato riporta;

- le procure descrivano i poteri conferiti e, ove necessario, siano accompagnate da una comunicazione che illustri i limiti di estensione;
 - sia garantita, ove possibile, l'oggettività dei processi decisionali.
- la formalizzazione delle attività aziendali al fine di:
 - definire e regolamentare le modalità e tempistiche di svolgimento delle attività medesime;
 - garantire la tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
 - garantire, ove necessario, l'"oggettivazione" dei processi decisionali e limitare decisioni aziendali basate su scelte soggettive non legate a predefiniti criteri oggettivi.
 - la documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;
 - la previsione di clausole contrattuali che obbligano collaboratori esterni, consulenti e partner commerciali al rispetto al Codice Etico, nonché ai protocolli specificamente inerenti l'attività svolta, pena in difetto, la possibilità di recedere dal contratto o di risolverlo e, in ogni caso, di chiedere il risarcimento del danno eventualmente subito.

La struttura generale delle misure di prevenzione e controllo previste dal modello è raffigurata nella tavola seguente.

	BRANDART												
	Reati contro la PA	Delitti informatici Violazione del diritto d'autore Reati di falso	Criminalità Organizzata Reati Transnazionali	Reati Societari	Reati in materia di SSL	Induzione a rendere dichiarazioni mendaci	Reati ambientali	Reati di ricettazione, autoricciclaggio	Impiego di lavoratori irregolari	Reati contro l'industria e il commercio	Reati contro la libertà individuale	Reati tributari	Xenofobia e razzismo
Struttura generale dei controlli e misure di prevenzione	Codice Etico												
	Procure e deleghe												
	Flussi da e verso ODV												
	Protocollo Gestione Risorse Finanziarie												
	Protocollo Human Resources												
	Protocolli Approvvigionamento beni e servizi												
	Protocollo Sviluppo prodotto												
	Protocollo HSE												
	Protocollo ITC												
	Protocollo Rapporti PA												
	Protocollo Omaggi, sponsorizzazione e donazioni												
	Protocollo Governance												

Il sistema di controllo interno di BRANDART, che complessivamente costituisce l'impianto di presidio generato dal presente modello, è sintetizzato dalla seguente tabella di correlazione tra Aree, processi, sub-processi, protocolli e procedure interne.

Aree	Processi	Sub-processi	Protocolli	Procedure interne
Corporate Governance	Corporate Marketing	Gestione di omaggi, sponsorizzazioni e donazioni Gestione rapporti controllate	Omaggi, sponsorizzazione e donazioni Governance	Procedura spese di rappresentanza, omaggi e regalie Procedura sponsorizzazioni e pubblicità
Amministrazione, Finanza, Controllo	Tax & Finance Accounting Tesoreria Servizi Generali	Gestione di trattamenti previdenziali Gestione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti pubblici Gestione rapporti con l'Amministrazione Finanziaria Gestione visite ispettive Gestione delle richieste per autorizzazioni/concessioni/licenze Gestione contenzioso.	Gestione risorse finanziarie Rapporti P.A.	Procedura Bilancio Procedura Contabilità Generale Procedura Tesoreria Procedura Ciclo Passivo Procedura Ciclo Attivo Procedura Note spese Procedura Inventario
Risorse Umane	Risorse Umane	Gestione selezione e formazione del personale Gestione agenti Gestione assunzione categorie protette Gestione Sistema premiante	Risorse umane	PRO 07 Gestione risorse umane PRO 14 Gestione segnalazioni PRO 15 Gestione dei minori
Processi di business	Prevendita e vendita Sviluppo prodotti		Sviluppo prodotto	PRO 05 Gestione vendite e prevendite PRO 05A Gestione ordini Client PRO 06 Produzione Italia PRO 06A Produzione Estero PRO 08 Sviluppo Prodotto Ester PRO 08A Sviluppo Prodotti Italia PRO 08B Sviluppo Prodotto Display PRO 09 Customer Care PRO 10 Logistica PRO 13 Gestione FSC PRO 19 Gestione strumenti di misura PRO 21 Gestione Social Footprint PRO 22 Identificazione e rintracciabilità GOTS
Acquisti	Qualifica e selezione dei fornitori Approvvigionamento di beni e servizi		Approvvigionamento di beni e servizi materiali Approvvigionamento di beni e servizi immateriali	PRO 04 Qualifica e monitoraggio fornitori PRO 04A Approvvigionamento PRO 04D Approvvigionamento servizi immateriali PRO 04B Approvvigionamento servizi logistici PRO 04C Servizi generali Procedura Inventario
Compliance	Compliance volontaria Compliance sicurezza	Gestione dei rischi in materia ambientale Gestione del Sistema Integrato Gestione dei rapporti con i soggetti pubblici inerenti la sicurezza e salute sul lavoro	HSE	PRO 01 Gestione Audit PRO 02 Gestione documentazione PRO 03 Gestione delle Non Conformità PRO 11 Gestione degli aspetti ambientali PRO 11A Valutazione aspetti ambientali PRO 11B Programma di gestione ambientale PRO 12 Gestione delle prescrizioni PRO 13 Gestione FSC PRO 14 Gestione segnalazioni PRO 15 Gestione dei minori PRO 16 Verifica del carico antincendio PRO 20 Individuazione e valutazione rischi
ITC	Disegno e gestione H.S. aziendale Incident Management		ITC	PRO 18 Sistemi Informativi Privacy Policy

5. L'esposizione al rischio

5.1. Premessa metodologica

I processi definiti all'interno di BRANDART per un'efficace ed efficiente erogazione del servizio possono essere esposti al rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n.231/2001 secondo tre modalità distinte:

- **esposizione diretta**, se l'esecuzione delle attività all'interno del processo sono di per sè stesse esposte al rischio di commissione di illecito. Ad esempio, la richiesta di finanziamenti pubblici comportando un contatto diretto con la Pubblica Amministrazione, espone il personale incaricato direttamente ai reati di truffa, corruzione o indebita percezione di fondi.
- **esposizione strumentale**, se il processo di per sè stesso non è esposto a rischio di illecito, ma costituisce il modo per integrare una delle ipotesi illecite di cui al decreto. Ad esempio:
 - l'assunzione di dipendenti legati a figure della Pubblica Amministrazione può costituire la "dazione" attraverso la quale si perfeziona il reato di corruzione per un atto dovuto o contrario ai doveri d'ufficio;
 - la conclusione di contratti di consulenza, se effettuata senza particolari attenzioni o cautele, può costituire la modalità attraverso la quale costituire fondi da utilizzare per scopi di natura illecita;
 - concludere transazioni/conciliazioni simulate in modo assoluto o relativo, può costituire un modo per la costituzione di riserve occulte liquide (c.d. fondi neri);
 - sponsorizzazioni simulate per giustificare un flusso di denaro in uscita finalizzato a creare una riserva occulta liquida.
- **nessuna esposizione**, se l'attività o il processo non presentano una significativa esposizione al rischio di commettere determinate categorie di reati.

5.2. I Processi sensibili e i Reati presupposto ex D.Lgs. n.231/01

Alla luce dell'analisi di rischio svolta, ai fini della predisposizione del presente Modello, si considerano concretamente rilevanti per la Società i seguenti reati, in ragione della oggettiva possibilità di commissione nei processi di riferimento.

Reati Presupposto ex D.Lgs. n.231/2001	Aree	Processi sensibili
Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25)	<p>Corporate</p> <p>AFC</p> <p>Risorse umane</p> <p>Acquisti</p> <p>Compliance</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Corporate marketing ▪ Rapporti con società controllate/collegate ▪ Tax & Finance ▪ Accounting ▪ Tesoreria ▪ Servizi generali ▪ Selezione, inserimento e gestione amministrativa del personale; ▪ Formazione del personale; ▪ Sistema premiante ▪ Gestione qualifica e selezione fornitori ▪ Gestione approvvigionamento beni e servizi ▪ Compliance HSE
Delitti informatici (art. 24-bis) Reati di falso (art. 25 bis) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies)	<p>ITC</p> <p>Erogazione del servizio</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disegno e gestione H.S. aziendale ▪ Incident Management ▪ Gestione sviluppo prodotti ▪ Gestione prevendita e vendita
Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter) Reati transnazionali Art. 3 - L. 146/2006	<p>Corporate</p> <p>AFC</p> <p>Risorse umane</p> <p>Acquisti</p> <p>Compliance</p> <p>Erogazione del servizio</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rapporti con controllate/collegate ▪ Tax & Finance ▪ Accounting ▪ Tesoreria ▪ Selezione, inserimento e gestione amministrativa del personale ▪ Gestione approvvigionamento beni e servizi ▪ Gestione Compliance volontaria ▪ Gestione Compliance HSE ▪ Gestione prevendita e vendita
Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis -1)	<p>Erogazione del servizio</p> <p>Compliance</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione prevendita e vendita ▪ Gestione sviluppo prodotti ▪ Gestione Compliance volontaria ▪ Gestione Compliance HSE
Reati societari (art. 25-ter)	<p>Corporate Governance</p> <p>AFC</p> <p>Risorse umane</p> <p>Compliance</p> <p>Acquisti</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Corporate marketing ▪ Rapporti con società controllate/collegate ▪ Tax & Finance ▪ Accounting ▪ Tesoreria ▪ Servizi generali ▪ Selezione, inserimento e gestione amministrativa del personale; ▪ Formazione del personale; ▪ Sistema premiante. ▪ Gestione Compliance volontaria ▪ Gestione Compliance HSE ▪ Gestione qualifica e selezione fornitori ▪ Gestione approvvigionamento beni e servizi

	Erogazione del servizio	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione prevendita e vendita
Reati in materia di SSL (art. 25-septies)	Corporate	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rapporti con società controllate/collegate
	Compliance	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione Compliance volontaria ▪ Gestione Compliance HSE
Reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies)	Corporate	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rapporti con società controllate/collegate
	Compliance	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione Compliance volontaria
Reati ambientali (art 25-undecies)	Compliance	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione Compliance volontaria
Reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies)	AFC	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tax & Finance ▪ Tesoreria ▪ Accounting
	Corporate	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Corporate marketing ▪ Rapporti con controllate/collegate
	Erogazione del servizio	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione prevendita e vendita
	Acquisti	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Approvvigionamento di beni e servizi
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies)	Corporate Governance	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rapporti con società controllate/collegate
	Risorse umane	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Selezione, inserimento e gestione amministrativa del personale ▪ Gestione Compliance volontaria
	Compliance	
Xenofobia e Razzismo (art.25 terdecies)	Risorse umane	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Selezione, inserimento e gestione amministrativa del personale;
Reati Tributari (art.25 quinquiesdecies)	AFC	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tax & Finance ▪ Tesoreria ▪ Accounting
	Acquisti	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Approvvigionamento di beni e servizi
	Corporate	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rapporti con società controllate/collegate

I risultati dell'attività di mappatura hanno consentito di:

- identificare le unità organizzative della Società che, in considerazione dei compiti e delle responsabilità attribuite, potrebbero potenzialmente essere coinvolte nelle attività a rischio reato;
- individuare le principali fattispecie di rischio/reato;
- delineare le possibili modalità di realizzazione dei comportamenti illeciti.

Qui di seguito si elencano i reati presupposto ex D.Lgs. n.231/01 che hanno assunto diretta rilevanza per BRANDART; per la dettagliata indicazione, specificazione ed analisi degli stessi si richiama l'indice allegato che costituisce parte integrante del MOG.

5.2.1. I reati contro la Pubblica Amministrazione ex artt.24 e 25 D.Lgs. n.231/2001.

L'esposizione al rischio

I risultati dell'analisi di rischio hanno consentito di pervenire ad una conclusione di ridotta esposizione della società al rischio di commissione dei reati di cui all'art. 24 D.Lgs. cit.; e ciò in quanto BRANDART, infatti, non accede a finanziamenti pubblici, non contratta con la Pubblica amministrazione e non partecipa ad alcun tipo di gara/appalto pubblico, sia in Italia che all'Estero.

Le ipotesi di reato previste dall'art.25 D.Lgs. n.231/01 che possono riguardare BRANDART, invece, possono trarre spunti criminogeni dagli occasionali rapporti con la Pubblica Amministrazione, ad esempio in relazione alla gestione dei provvedimenti autorizzativi/concessori, in occasione delle visite ispettive, ovvero nei rapporti con l'Amministrazione finanziaria.

Alcuni dei processi sensibili non assumono tuttavia rilevanza diretta, ma piuttosto strumentale in quanto costituiscono la via attraverso la quale l'ente potrebbe distrarre risorse finanziarie da destinare agli illeciti in esame.

I processi sensibili:

I risultati dell'analisi di rischio conducono ad identificare, nell'ambito dei processi aziendali, le seguenti attività come quelle in cui BRANDART risulta maggiormente esposta (sia in via diretta che strumentale) al rischio di commissione dei citati reati:

- **Corporate marketing**

- Gestione omaggi, sponsorizzazioni e donazioni

- Gestione Rapporti società controllate/collegate

- **Tax & Finance**

- Gestione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti pubblici

- Gestione di trattamenti previdenziali

- Gestione rapporti con l'Amministrazione Finanziaria

- **Accounting**

- **Tesoreria**

- **Processi di supporto**

- Gestione visite ispettive

- Gestione delle richieste per autorizzazioni/concessioni/licenze

- Gestione contenzioso.

- **Selezione, inserimento e gestione amministrativa del personale**

- Gestione agenti

- Gestione assunzione categorie protette

- **Formazione del personale**
- **Sistema premiante**
- **Gestione qualifica e selezione fornitori**
- **Gestione approvvigionamento beni e servizi**
- **Gestione Compliance HSE**

Gestione dei rapporti con i soggetti pubblici inerenti la sicurezza e salute sul lavoro

Misure per la prevenzione

Per quel che riguarda le attività e i controlli implementati al fine di prevenire i reati contro o ai danni della Pubblica Amministrazione, la Società ha adottato le seguenti misure di prevenzione e controllo:

- Codice Etico
- Sistema di procure e deleghe che assegnano in modo coerente i poteri autorizzativi e di controllo.
- Flussi da e verso ODV
- Protocollo Gestione Risorse Finanziarie
- Protocollo Rapporti P.A.
- Protocollo Human Resources
- Protocolli Approvvigionamento beni e servizi
- Protocollo Sviluppo prodotto
- Protocollo HSE
- Protocollo ITC
- Protocollo Omaggi, sponsorizzazione e donazioni
- Protocollo Corporate
- Procedure interne di riferimento che disciplinano le attività ad integrazione di quanto previsto nei “Protocolli 231”.

Principi generali di comportamento

Si prevede l'esplicito divieto, a carico dei Destinatari del presente Modello, di porre in essere comportamenti:

- tali da integrare le fattispecie di reato di cui al presente paragrafo;
- non in linea o non conformi con i principi e le prescrizioni contenute nel presente Modello, del Codice Etico o con le procedure aziendali;
- tali da favorire qualsiasi situazione di conflitto di interessi nei confronti della Pubblica Amministrazione in relazione a quanto previsto dalle suddette ipotesi di reato.

All'uopo è fatto divieto in particolare di:

- a) compiere azioni o tenere comportamenti che siano o possano essere interpretati come pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette o mediante terzi, di privilegi per sé o per altri rilevanti ai fini della commissione dei reati di cui al Decreto;
- b) distribuire omaggi e regali a Pubblici ufficiali od ad Incaricati di pubblico servizio;
- c) esercitare indebite pressioni o sollecitazioni su pubblici agenti in vista del compimento di attività inerenti l'ufficio;
- d) presentare dichiarazioni non veritiere a organismi pubblici nazionali, ed esteri al fine di conseguire autorizzazioni, licenze e provvedimenti amministrativi di qualsivoglia natura;
- f) presentare dichiarazioni non veritiere a organismi pubblici nazionali o esteri al fine di conseguire finanziamenti, contributi o erogazioni di varia natura;
- g) destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati;
- h) effettuare o promettere, in favore dei clienti, prestazioni che non trovino adeguata giustificazione alla luce del rapporto contrattuale con essi costituito;
- i) riconoscere, in favore dei Fornitori, Appaltatori, Agenti, Consulenti esterni e/o Collaboratori, compensi che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere;
- l) concludere contratti di consulenza con soggetti interni alla Pubblica Amministrazione in base ai quali si potrebbe minare l'imparzialità e il buon andamento della Pubblica Amministrazione stessa.

Ai fini dell'attuazione dei divieti suddetti, dovranno rispettarsi le regole di seguito indicate:

- la gestione dei Processi Sensibili dovrà avvenire esclusivamente ad opera delle funzioni aziendali competenti; i rapporti con funzionari della Pubblica Amministrazione devono essere dunque gestiti esclusivamente da persone opportunamente identificate e, se necessario, dotate di idonei poteri e deleghe;
- tutti coloro che materialmente intrattengono rapporti con la Pubblica Amministrazione per conto della Società devono godere di un'autorizzazione in tal senso da parte della Società stessa;
- tutti i dipendenti di BRANDART dovranno attenersi scrupolosamente e rispettare eventuali limiti previsti nelle deleghe organizzative o procure conferite dalla Società;

- i rapporti con la Pubblica Amministrazione devono avvenire nell'assoluto rispetto delle leggi, delle normative vigenti, dei principi di lealtà e correttezza, nonché dei principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico, in qualunque fase di gestione del rapporto;
- gli incarichi conferiti ai Collaboratori, Consulenti esterni, Fornitori devono essere redatti per iscritto, con indicazione del compenso pattuito, del dettaglio della prestazione e dei tempi di esecuzione;
- le dichiarazioni rese a organismi pubblici nazionali o esteri per il rilascio/rinnovo di autorizzazioni/licenze di qualsivoglia natura, ovvero conseguimento di finanziamenti, contributi e/o erogazioni di varia natura devono contenere elementi assolutamente veritieri e devono essere autorizzate da soggetti dotati di idonei poteri; inoltre, in caso di ottenuto conferimento/ottenimento degli stessi, deve essere mantenuto apposito rendiconto circa l'utilizzo del finanziamento/contributo;
- nessun tipo di pagamento non adeguatamente documentato ed autorizzato può essere effettuato;
- tutti i dipendenti BRANDART e i Collaboratori sono tenuti a rispettare le procedure, direttive e policy aziendali applicabili alle attività svolte in particolare nell'ambito dei Processi Sensibili;
- la scelta dei Fornitori, Appaltatori, Agenti, Consulenti esterni e/o Collaboratori deve avvenire sulla base di criteri di serietà e competenza del professionista/collaboratore e l'assegnazione degli incarichi deve avvenire sulla base di un processo decisionale che garantisca la segregazione dei compiti e delle responsabilità;
- i Fornitori, Appaltatori, Agenti, Consulenti esterni e/o Collaboratori dovranno prendere visione del Modello e del Codice Etico ed impegnarsi a rispettarne le previsioni, secondo quanto stabilito in specifiche clausole, inserite nel/aggiunte al contratto stipulato tra gli stessi e la Società, che prevedono, in ipotesi di violazione di tali previsioni, la risoluzione del suddetto contratto.
- i contratti con i Fornitori e gli Appaltatori, nonché gli incarichi con gli Agenti, Consulenti e/o Collaboratori devono essere definiti per iscritto, con evidenziazione di tutte le condizioni ad essi sottese (con particolare riferimento alle condizioni economiche concordate), nonché della dichiarazione di impegno a rispettare il Modello e il Codice Etico e delle conseguenze nel caso di violazione;
- i contratti con i Fornitori e gli Appaltatori, nonché gli incarichi con gli Agenti, Consulenti esterni e/o Collaboratori devono essere proposti, verificati dalla Direzione Amministrativa e approvati dai soggetti della Società muniti degli appositi poteri di firma.

Con specifico riferimento alla gestione dei rapporti con la P.A. per l'acquisizione e la gestione di finanziamenti pubblici, valgono le seguenti regole comportamentali:

1. L'istanza di partecipazione deve essere sottoscritta da soggetto munito di appositi poteri di rappresentanza.
2. I documenti presentati all'Ente pubblico erogatore devono essere veritieri e non possono essere sottaciute notizie e/o informazioni rilevanti ai fini della concessione del finanziamento.
3. Le informazioni o documenti devono essere verificati all'atto della consegna dal Responsabile della Funzione che rilascia i documenti richiesti.
4. Il finanziamento pubblico può essere utilizzato unicamente per i fini e secondo le modalità indicate nel bando.
5. Non è consentito utilizzare il finanziamento pubblico per scopi che, sebbene di pubblico interesse, non corrispondano a quelli specificamente perseguiti attraverso l'erogazione del finanziamento stesso.
6. Il soggetto che gestisce i rapporti con l'Ente pubblico erogatore, deve documentare l'attività svolta mantenendo traccia delle informazioni o dei documenti forniti anche da altre direzioni.

5.2.2. I Reati informatici, reati di falso in materia di marchi, brevetti, segni distintivi e reati commessi in violazione della Legge sul diritto d'autore ex art.24 bis, 25 bis e 25 novies D.Lgs. n.231/2001.

L'esposizione al rischio

Per la tipologia dell'attività svolta e la struttura organizzativa dell'azienda, l'area IT di BRANDART risulta quella esposta alla classe dei reati informatici: ancorché infatti la loro commissione diretta possa avvenire in teoria da parte del personale di ogni area dell'azienda, è la funzione IT che, definendo le caratteristiche di sicurezza dell'intera infrastruttura fisica e logica della Società, può creare le condizioni di vulnerabilità atte al concretizzarsi della minaccia di illecito.

Le circostanze sopra esposte unitamente alla natura dell'attività svolta dalla Società portano a ritenere solo astrattamente ipotizzabili a suo carico i reati di: intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art 617 quater, c.p.) di danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici, ancorché utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (artt. 635 bis e 635 ter, c.p.) nonché di danneggiamento di sistemi informatici o telematici e danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (artt. 635 quater e 635 *quinquies*) di frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art.640 *quinquies*) e di falsa dichiarazione o attestazione al certificatore di firma elettronica (art.495 bis) e falsificazioni informatiche (art. 491 bis).

BRANDART, oltre a soddisfare le richieste dei clienti su disegni e modelli proposti da quest'ultimi, svolgendo attività di sviluppo di prodotti nuovi, sulla base di modelli e disegni originali, è esposta sia al rischio-reato di cui

all'art. 517 c.p. in quanto tanto i modelli, quanto i disegni sono assoggettabili a diritti di esclusiva e sia al rischio-reato di cui all'art.171 a-bis) 22/04/1941 n.633 il quale sanziona la messa a disposizione del pubblico di un'opera dell'ingegno protetta, o parte di essa, se immessa "in un sistema di reti telematiche" quale può essere il proprio sito web.

Vengono, altresì, ricompresi tra i reati di cui alla rubrica, i reati di falso di cui all'art. 25 bis, lett.f bis del D.Lgs. n.231/01 in quanto per loro prevenzione vengono determinati presidi di controllo utili e necessari altresì alla prevenzione degli illeciti consumati in violazione degli illeciti in materia di violazione dei diritti d'autore.

Processi sensibili

I risultati dell'analisi di rischio conducono ad identificare, nell'ambito dei processi aziendali, le seguenti attività come quelle in cui BRANDART risulta maggiormente esposta (sia in via diretta che strumentale) al rischio di commissione dei citati reati:

- Disegno e gestione H.S. aziendale
- Incident Management
- Gestione sviluppo prodotti
- Gestione prevendita e vendita.

Misure per la prevenzione

- Il Codice Etico illustra i valori-guida della Società raccomandando, promuovendo o vietando determinati comportamenti in materia di uso degli strumenti informatici.
- Sistema di procure e deleghe che assegnano in modo coerente i poteri autorizzativi e di controllo.
- Protocollo ITC;
- Protocollo Sviluppo Prodotto;
- Sistema dei flussi verso l'OdV.

Principi generali di comportamento

Al fine di prevenire ed impedire il verificarsi dei reati di cui alla rubrica, i Destinatari coinvolti nello svolgimento delle Attività Sensibili nelle Aree a Rischio Reato individuate, sono tenuti al rispetto dei seguenti principi generali di condotta, fermo restando quanto indicato dal Codice Etico e dalle specifiche Procedure aziendali:

- a) astenersi dal tenere comportamenti tali integrare le fattispecie previste dai suddetti reati di criminalità informatica, ovvero da comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possono potenzialmente diventarlo;
- b) rispettare le regole di condotta generale, i principi di controllo e le prescrizioni specifiche formulate nel presente Modello;

- c) rispettare le norme, le policy e le procedure aziendali che disciplinano l'accesso e l'utilizzo dei sistemi e degli applicativi informatici della Società;
- d) promuovere il rispetto delle suddette norme, regole e principi;
- e) tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo nel rispetto delle norme di legge e delle procedure interne, in tutte le attività finalizzate alla gestione dei rapporti con i fornitori/clienti;
- f) non intrattenere rapporti commerciali con soggetti (fisici o giuridici) dei quali sia conosciuto o sospettato lo svolgimento di attività illecite con riferimento alle fattispecie di reato di cui all'art. 25 bis in materia di marchi, brevetti e segni distintivi;
- g) attenersi alle eventuali policy adottate dalla Società contenenti principi cui attenersi al fine di rispettare i diritti di proprietà industriale di terzi e tutelare quelli della Società;
- h) verificare con pareri legali o di altri professionisti la possibilità che una condotta della società possa configurare uno dei reati in materia di marchi e brevetti;
- i) adottare un processo di "clearance" che si concretizzi nella ricerca di precedenti depositi di marchi, disegni, modelli e brevetti altrui, o di accertamento della sussistenza della autorizzazione scritta all'utilizzo dei marchi da parte del proprio committente e/o dal proprietario degli stessi;
- l) prevedere l'inserimento sistematico di una "clausola 231" in tutti i contratti con Consulenti, Fornitori, ed altri terzi in base alla quale il soggetto terzo dichiara di aver preso visione dei contenuti del Modello, del Codice Etico e di impegnarsi a rispettare le prescrizioni in essi esplicitate, a pena di risoluzione del contratto.

Ai Destinatari è vietato:

- utilizzare periferiche di archiviazione di massa (cd, dvd riscrivibili, chiavette usb) se non espressamente autorizzate;
- utilizzare programmi diversi da quelli installati nel pc in dotazione, ovvero installare autonomamente programmi provenienti dall'esterno;
- navigare in Internet in siti non attinenti allo svolgimento delle mansioni assegnate;
- effettuare ogni genere di transazione finanziaria ivi comprese le operazioni di remote banking, acquisti on line e simili;
- scaricare software gratuiti e shareware prelevati da siti Internet;
- la memorizzazione di documenti informatici di natura oltraggiosa e/o discriminatoria per sesso, lingua, religione, razza, origine etnica, condizioni di salute, opinione e appartenenza sindacale e/o politica, ovvero di natura pedopornografica;
- l'uso e la navigazione su siti di tipo x-rated (siti per adulti), casinò virtuali, webchat, social network;
- scaricare/scambiare materiale coperto da diritto d'autore;
- utilizzare l'indirizzo di posta elettronica aziendale per motivi non attinenti allo svolgimento delle mansioni assegnate;

- usare il servizio per scopi illegali, per inviare e ricevere materiale pornografico, osceno, volgare, diffamatorio, oltraggioso, discriminatorio, abusivo, pericoloso;
- aprire allegati di posta elettronica ambigui o di incerta provenienza.

5.2.3. I Reati di criminalità organizzata ex art. 24-ter D.Lgs. n.231/01 - Reati transnazionali Art. 3 L. 146/2006

L'estensione della responsabilità degli enti anche agli illeciti dipendenti dai delitti di criminalità organizzata commessi nel territorio dello Stato è tesa a contrastare la commissione di qualsiasi tipologia di reato, purché in forma associativa, ovvero con il concorso stabile, continuativo e organizzato di almeno tre soggetti; tale logica fa sì che anche illeciti formalmente non ricompresi tra le classi di reati presupposto del D.Lgs. n.231/2001, quali i reati tributari, possano determinare la responsabilità amministrativa di BRANDART, se commessi con logica associativa.

I delitti in materia di terrorismo riguardano una pluralità di illeciti tra i quali: Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.); Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p); Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.); Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.). Quest'ultimi sono stati esclusi da quelli a rischio di consumazione in BRANDART.

Le attività nel cui ambito potrebbero astrattamente essere realizzate le fattispecie di reato richiamate dall'articolo 25-quater del D.Lgs. n. 231/2001 sono essenzialmente legate alla gestione dei rapporti con persone fisiche o giuridiche aventi sede od operanti in Paesi considerati a rischio, alla gestione di operazioni finanziarie o transazioni verso paesi considerati a rischio. Inoltre, la mancata previsione della verifica e controllo circa la eventuale presenza del nominativo in "black list" internazionali può favorire il rischio di assunzione di soggetti legati ad associazioni criminali o terroristiche.

L'esposizione al rischio

Per l'attività condotta dalla Società è possibile configurare come a rischio i processi di gestione dei flussi finanziari, amministrativo-contabile e in generale l'approvvigionamento di beni e servizi quali attività strumentali alla commissione dei reati in oggetto diretti ad esempio alla costituzione di provvista da destinarsi a scopi illeciti.

La società, sia in ragione del proprio ruolo di controllo societario, sia per la produzione e sia per la ricerca di clienti, ha continui contatti e transazioni commerciali con soggetti operanti in stati esteri. Quest'ultima circostanza rende sensibile la sussistenza di rischio reato c.d. Transnazionale.

I processi sensibili

- Rapporti con controllate/collegate
- Tax & Finance
- Accounting

- Tesoreria
- Selezione, inserimento e gestione amministrativa del personale
- Gestione approvvigionamento beni e servizi
- Gestione Compliance volontaria
- Gestione Compliance HSE
- Gestione prevendita e vendita

Misure per la prevenzione

Per quel che riguarda le attività e i controlli implementati al fine di prevenire i reati di criminalità organizzata e di finanziamento al terrorismo la Società ha adottato le seguenti misure di prevenzione e controllo:

- Codice Etico che vieta espressamente qualsiasi forma di agevolazione, cooperazione o fiancheggiamento ad organizzazioni criminali o terroristiche.
- Sistema di procure e deleghe che assegnano in modo coerente i poteri autorizzativi e di controllo.
- Protocollo Gestione Risorse Finanziarie
- Protocolli approvvigionamenti di beni e servizi
- Protocollo Risorse Umane
- Protocollo Omaggi, sponsorizzazione e donazioni
- Protocollo Corporate
- Sistema dei flussi verso l'OdV.
- Procedure di riferimento che disciplinano le attività ad integrazione di quanto previsto nei "Protocolli 231".

Principi generali di comportamento

Nell'espletamento delle proprie funzioni, oltre alle regole di cui al presente Modello, i Destinatari devono, in generale, conoscere e rispettare le norme inerenti la prevenzione dei reati di criminalità organizzata e i reati c.d. transnazionali.

In particolare, ai Destinatari è fatto espresso divieto di:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti, considerati individualmente o collettivamente, tali da integrare, in maniera diretta o indiretta, le fattispecie di reato considerate dall'articolo 24-ter del D.Lgs. n. 231/01 e dall'art. 10, Legge n. 146/2006;
- utilizzare, anche occasionalmente, BRANDART o una sua Funzione Aziendale allo scopo di consentire o agevolare la commissione di uno o più dei Delitti di cui al presente paragrafo;
- fornire, direttamente o indirettamente, fondi a favore di soggetti che perseguono, direttamente o in qualità di prestanome, finalità di criminalità organizzata transnazionale, agevolandoli nel perseguimento dei loro obiettivi

criminosi attraverso la messa a disposizione di risorse finanziarie o comunque l'incremento delle loro disponibilità economiche.

- istituire rapporti contrattuali (connessi all'erogazione di servizi professionali o all'acquisto di beni e servizi, etc.) ovvero effettuare qualsivoglia operazione commerciale e/o finanziaria, sia direttamente che per il tramite di interposta persona, con soggetti - persone fisiche o giuridiche - i cui nominativi siano contenuti nelle Liste, disponibili presso la Banca d'Italia, o da soggetti da questi ultimi controllati, quando tale rapporto di controllo sia noto. A tale proposito, è necessario che vengano svolte tutte le attività necessarie alla identificazione della clientela e alla verifica dell'assenza dei conflitti di interesse, nonché di sospetti in ambito terroristico;
- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti i quali, sebbene risultino tali da non costituire di per sé reato, possano potenzialmente diventarlo;
- effettuare prestazioni in favore di terzi che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi;
- riconoscere compensi in favore di terzi che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e alle prassi vigenti in ambito locale;
- ricevere compensi per forniture o prestazioni inesistenti o che esulano dalla ordinaria attività d'impresa;
- erogare liberalità a favore di enti e soggetti inseriti nelle *black list* internazionali;
- assumere personale risultante dalle *black list* internazionali.

Alla luce di quanto sopra, al fine di prevenire la commissione dei reati previsti all'art. 24-ter del D.Lgs. n. 231/01 e dall'articolo 10 della Legge n. 146/06 e ritenuti rilevanti per la società, quest'ultima adotta norme di comportamento e regole improntate a:

- 1) verificare che qualunque transazione finanziaria presupponga la previa conoscenza del beneficiario, quantomeno diretto, della relativa somma di denaro;
- 2) verificare che gli incarichi di rilevante valore siano conclusi con le persone fisiche e giuridiche verso le quali siano state preventivamente svolte idonee verifiche, controlli ed accertamenti (a mero titolo esemplificativo e non esaustivo: consultazione delle Liste, controllo dell'eventuale presenza nelle stesse, etc.);
- 3) verificare l'attendibilità commerciale e professionale dei fornitori e partners commerciali/finanziari e agenti;
- 4) verificare che i dati raccolti relativamente ai rapporti con terzi siano completi ed aggiornati sia per la corretta e tempestiva individuazione dei medesimi, sia per una valida valutazione del profilo;
- 5) verificare la regolarità dei pagamenti, con riferimento alla piena coincidenza tra destinatari ed ordinanti dei pagamenti e controparti effettivamente coinvolte nelle transazioni;

- 6) espletare i controlli formali e sostanziali dei flussi finanziari aziendali, con riferimento ai pagamenti verso terzi. Tali controlli devono tener conto della sede legale della società controparte, degli istituti di credito utilizzati e di eventuali schermi societari e strutture fiduciarie utilizzate per transazioni o operazioni straordinarie;
- 7) effettuare le opportune verifiche sulla tesoreria;
- 8) determinare i requisiti minimi in possesso dei soggetti offerenti e fissazione dei criteri di valutazione delle offerte;
- 9) adottare adeguati programmi di formazione del personale.

5.2.4. I reati societari ex art. 25 ter D.Lgs.n.231/01.

La tipologia dei reati in oggetto è di particolare rilevanza sia per la frequenza di attività che espongono a rischio la Società che per la molteplicità degli interessi che si vuole proteggere: la tutela dell'integrità del patrimonio aziendale, la tutela dei soci e dei creditori, la concorrenza leale, la trasparenza dei mercati finanziari, la tutela degli investitori non istituzionali e dell'intero mercato, ecc.

Diverso è il caso della corruzione tra privati, reato che si perfeziona allorquando *“gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, che, a seguito della dazione o della promessa di denaro o altra utilità, per sé o per altri, compiono od omettono atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando nocimento alla società”*.

L'esposizione al rischio

Dal Risk Assessment è emersa l'esposizione della Società ai seguenti reati (sempreché realizzati nell'interesse della stessa): false comunicazioni sociali, false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori, impedito controllo, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, illecita influenza sull'assemblea, formazione fittizia del capitale, operazioni in pregiudizio dei creditori, corruzione tra privati, omessa comunicazione del conflitto di interessi. Da considerare, che quest'ultimo reato può essere commesso solo da chi riveste particolari posizioni nell'ambito societario e, in particolare, da un amministratore o da un componente del Consiglio di Amministrazione. Il reato si concretizza con la violazione degli obblighi previsti dall'art. 2391 c.c., in base al quale l'amministratore di una Società il quale, in una determinata operazione, ha per sé o per conto terzi un conflitto di interessi con la Società, deve darne notizia al collegio sindacale ed al Consiglio di Amministrazione e deve astenersi dal partecipare alle delibere che riguardano l'operazione stessa.

Dalle considerazioni esposte è intuibile che buona parte dell'attività di prevenzione di tale reato deve essere basata sulla capacità dell'organizzazione di formare e selezionare i propri amministratori anche in considerazione di requisiti riferiti all'etica, l'onorabilità e la lealtà.

Con riferimento alla corruzione tra privati il reato si perfeziona quando: gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, che, a seguito della

dazione o della promessa di denaro o altra utilità, per sé o per altri, compiono od omettono atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando nocumento alla società.

La Convenzione di Strasburgo imponeva agli Stati firmatari la punizione come reato della corruzione attiva e passiva nel settore privato, intesa in comportamenti di promessa, offerta o dazione, sollecito e ricezione di un vantaggio indebito, per sé o per terzi, in capo a persone che dirigano o lavorino in un ente privato, affinché questi compiano o si astengano dal compiere un atto in violazione dei loro doveri. Il legislatore italiano nella L. 190/2012 ha invece disposto che il reato si perfezioni solo quando il soggetto compie od omette in concreto atti in violazione dei propri obblighi e alla società derivi di fatto un nocumento. Non si tratta dunque di vera corruzione tra soggetti privati, ma di un “reato societario”, essendo solo una violazione nei rapporti tra soggetto ed ente per cui opera. Mentre la Convenzione di Strasburgo intende punire il comportamento di chi dia o prometta il vantaggio indebito e di chi riceva la dazione o promessa del vantaggio stesso al fine di compiere un atto contrario ai propri doveri, oggi nell’art. 2635 c.c., come novellato, il reato sussiste solo se chi riceve il vantaggio indebito viene meno ai propri obblighi verso la propria società e se causa un nocumento alla società stessa, altrimenti l’atto corruttivo non è perseguito.

Con specifico riferimento alla corruzione tra privati, deve evidenziarsi come la stessa possa avere sia natura “esogena” che “endogena”. Per la prima ipotesi, si rileva come possa essere sanzionata la società nel cui interesse taluno ha corrisposto/promesso denaro/utilità ad uno dei soggetti qualificati precedentemente descritti, nonché il rappresentante della società che corrompa un rappresentante dello stesso al fine di garantire all’ente un interesse o vantaggio. Con riferimento alla seconda ipotesi, valga come esempio il caso dell’amministratore che corrompa un membro del collegio sindacale affinché questi non rilevi anomalie che inciderebbero sull’operatività e la gestione dell’azienda per la quale entrambi espletano il proprio mandato.

I processi sensibili

- Corporate marketing
- Rapporti con controllate/collegate
- Tax & Finance
- Accounting
- Tesoreria
- Servizi generali
 - Gestione delle comunicazioni ai soci relative alla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società;
 - Operazioni relative al capitale sociale
 - Gestione e comunicazione di notizie e dati verso l’esterno relativi alla Società
- Selezione, inserimento e gestione amministrativa del personale
 - Gestione agenti
- Formazione del personale;
- Sistema premiante

- Gestione Compliance volontaria
- Gestione Compliance HSE
- Gestione qualifica e selezione fornitori
- Gestione approvvigionamento beni e servizi
- Gestione prevendita e vendita

Misure per la prevenzione

BRANDART adotta un sistema di controllo interno che agisce sia sulle attività proprie che sulla sfera relativa alle interrelazioni tra gli organi sociali e di controllo già previsti dalla legislazione vigente e, più in generale, dalla documentazione aziendale:

- Codice Etico che illustra i valori-guida della Società raccomandando la veridicità, completezza, correttezza e precisione dei dati e delle informazioni contabili.
- Incontri periodici, singoli o collegiali, tra l'OdV, l'organo amministrativo, la società di revisione ed il Collegio Sindacale e l'obbligo di trasmissione con congruo anticipo all'OdV e al Collegio Sindacale di tutta la documentazione afferente argomenti all'ordine del giorno dell'assemblea o, comunque, da sottoporre agli stessi.
- Sistema di procure e deleghe che assegnano in modo coerente i poteri autorizzativi e di controllo.
- Protocollo Gestione Risorse Finanziarie;
- Protocolli approvvigionamento di beni e servizi;
- Protocollo Omaggi, sponsorizzazione e donazioni;
- Sistema dei flussi verso l'OdV;
- Procedure di riferimento che disciplinano le attività ad integrazione di quanto previsto nei "Protocolli 231".

Principi generali di comportamento

Al fine di prevenire ed impedire il verificarsi dei reati di cui alla rubrica, i Destinatari coinvolti nello svolgimento delle Attività Sensibili individuate, sono tenuti al rispetto dei seguenti principi generali di condotta, fermo restando quanto indicato dal Codice Etico e dalle specifiche Procedure aziendali devono osservare i seguenti obblighi:

- i Destinatari devono osservare una condotta improntata a principi di integrità, correttezza e trasparenza nell'attività di formazione del bilancio, delle relazioni e delle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, in modo da fornire ai soci e al pubblico informazioni veritiere e corrette sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria di BRANDART nel rispetto di tutte le norme di legge, regolamentari e dei principi contabili

applicativi. Pertanto, è vietato indicare o inviare per l'elaborazione o l'inserimento in dette comunicazioni, dati falsi, artefatti, incompleti o comunque non rispondenti al vero, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società. E' fatto inoltre divieto di porre in essere attività e/o operazioni volte a creare disponibilità extracontabili (ad esempio ricorrendo a fatture per operazioni inesistenti o alla sovra fatturazione), ovvero volte a creare "fondi neri" o "contabilità parallele". Una particolare attenzione deve essere dedicata alla stima delle poste contabili: i soggetti che intervengono nel procedimento di stima devono attenersi al rispetto del principio di ragionevolezza ed esporre con chiarezza i parametri di valutazione seguiti, fornendo ogni informazione complementare che sia necessaria a garantire la veridicità del documento. Il bilancio deve inoltre essere completo sotto il profilo dell'informazione societaria e deve contenere tutti gli elementi richiesti dalla legge e dalle Istruzioni di Vigilanza. Analoga correttezza è richiesta all'amministratore, ai sindaci, al direttore generale, nella redazione di tutte le altre comunicazioni imposte o comunque previste dalla legge e dirette ai soci o al pubblico, affinché le stesse contengano informazioni chiare, precise, veritiere e complete;

- i Destinatari devono osservare una condotta tesa a garantire il regolare funzionamento di BRANDART, e la corretta interazione tra i suoi organi sociali, assicurando ed agevolando ogni forma di controllo sulla gestione sociale, nei modi previsti dalla legge, nonché la libera e regolare formazione della volontà. In tale prospettiva, è vietato:

- a) impedire od ostacolare in qualunque modo, anche occultando documenti o utilizzando altri idonei artifici, lo svolgimento delle attività istituzionali di controllo e di revisione, proprie del Collegio Sindacale e/o delle società di revisione;

- b) determinare o influenzare illecitamente l'assunzione delle delibere assembleari, ponendo a tal fine in essere atti simulati o fraudolenti che si propongano di alterare artificialmente il normale e corretto procedimento di formazione della volontà assembleare;

- i Destinatari devono garantire il puntuale rispetto di tutte le norme di legge che tutelano l'integrità e l'effettività del capitale sociale, al fine di non creare nocimento alle garanzie dei creditori e, più in generale, ai terzi. In tale prospettiva, è vietato:

- a) restituire, anche simulatamente, i conferimenti ai soci o liberarli dall'obbligo di eseguirli, fatte salve ovviamente le ipotesi di legittima riduzione del capitale sociale;

- b) ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti, o destinati per legge a riserva, ovvero ripartire riserve, anche non costituite con utili, che non possono per legge essere distribuite;

c) acquistare o sottoscrivere azioni sociali o della società controllante al di fuori dei casi consentiti dalla legge, con ciò cagionando una lesione all'integrità del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per legge;

d) effettuare riduzioni del capitale sociale o fusioni con altre società o scissioni in violazione delle norme di legge, con ciò cagionando un danno ai creditori;

e) formare o aumentare fittiziamente il capitale sociale mediante attribuzioni di azioni per somma inferiore al loro valore nominale, sottoscrizione reciproca di azioni o quote, sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura o di crediti, ovvero del patrimonio sociale in caso di trasformazione.

E' fatto espresso divieto - a carico dei Destinatari del presente Modello

- di porre in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato sopra considerate;

- che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo;

- non in linea o non conformi con i principi e le prescrizioni contenute nel presente Modello e del Codice Etico o comunque con le procedure aziendali.

All'uopo, ai Destinatari è fatto divieto in particolare di tenere i seguenti comportamenti/effettuare le seguenti operazioni:

- Ai Destinatari è vietato:

a) impedire od ostacolare in qualunque modo, anche occultando documenti o utilizzando altri idonei artifici, lo svolgimento delle attività istituzionali di controllo e di revisione, proprie del Collegio Sindacale e/o delle società di revisione;

b) determinare o influenzare illecitamente l'assunzione delle delibere assembleari, ponendo a tal fine in essere atti simulati o fraudolenti che si propongano di alterare artificialmente il normale e corretto procedimento di formazione della volontà assembleare.

- All'amministratore è vietato restituire, anche simulatamente, i conferimenti ai soci o liberarli dall'obbligo di eseguirli, fatte salve ovviamente le ipotesi di legittima riduzione del capitale sociale;

- All'amministratore è vietato ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti, o destinati per legge a riserva, ovvero ripartire riserve, anche non costituite con utili, che non possono per legge essere distribuite;

- All' amministratore è vietato acquistare o sottoscrivere azioni sociali o della società controllante al di fuori dei casi consentiti dalla legge, con ciò cagionando una lesione all'integrità del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per legge;
- All' amministratore è vietato effettuare riduzioni del capitale sociale o fusioni con altre società o scissioni in violazione delle norme di legge, con ciò cagionando un danno ai creditori;
- All' amministratore è vietato formare o aumentare fittiziamente il capitale sociale mediante attribuzioni di azioni per somma inferiore al loro valore nominale, sottoscrizione reciproca di azioni o quote, sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura o di crediti, ovvero del patrimonio sociale in caso di trasformazione;
- Ai Destinatari è vietato compiere azioni o tenere comportamenti nei confronti di esponenti di società (siano esse clienti, fornitori, consulenti ecc.) che siano o possano essere interpretati come pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette o mediante terzi, di privilegi per sé o per altri rilevanti ai fini della commissione del reato di corruzione tra privati;
- Ai Destinatari è vietato distribuire o ricevere omaggi commerciali, regali o altre utilità (inclusi pasti, viaggi e attività di intrattenimento) che possano costituire violazione di leggi o regolamenti o siano in contrasto con il Codice Etico. In particolare, non è consentito offrire denaro o utilità di qualsiasi tipo (promesse assunzione, etc.) o compiere atti di cortesia commerciale, salvo che si tratti di utilità di modico valore e sempre che comunque non possano essere in alcun modo interpretate quale strumento per influenzarli nell'espletamento dei loro doveri o per indurli a violare i loro obblighi d'ufficio o di fedeltà per ricevere favori illegittimi e/o per trarne indebito vantaggio. I regali offerti - salvo quelli di modico valore - devono essere documentati in modo adeguato per consentire le prescritte verifiche;
- ai Destinatari è vietato riconoscere, in favore dei Fornitori, consulenti e/o collaboratori esterni, partner commerciali, Agenti, Appaltatori compensi che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alla prassi vigente nel settore di attività interessato.

5.2.5. I reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro ex art.25 septies D.Lgs. n.231/01

Il 1 Aprile 2008, è stato approvato dal Consiglio dei Ministri il Decreto attuativo della Legge 123 del 3 Agosto 2007 riferita alla sicurezza nei luoghi di lavoro, tale Decreto cita all'Articolo 30 i Modelli di Organizzazione e Gestione, affermando che:

- Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente 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:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
 - alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
 - alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
 - alle attività di sorveglianza sanitaria;
 - alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
 - alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
 - alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
 - alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.
- Il modello organizzativo e gestionale di cui al primo punto deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività sopra riportate.
- 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 ai commi precedenti 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'esposizione al rischio

Il presente modello non intende sostituirsi alle prerogative e responsabilità di legge disciplinate in capo ai soggetti individuati dal D.Lgs. n.81/08. Esso costituisce, invece, un presidio ulteriore di controllo e di verifica dell'esistenza, efficacia ed adeguatezza, della struttura del sistema di gestione per la tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

La definizione delle attività sensibili ai sensi del Decreto è stata effettuata considerando le attività entro le quali si possono verificare gli infortuni e quelle nell'ambito delle quali può essere commesso, da parte della Società, il reato di violazione colposa della normativa e delle misure di prevenzione. In considerazione di tale dicotomia si possono distinguere:

- le attività a rischio infortunio e malattia professionale evidenziate nel Documento di Valutazione dei Rischi ed intese come le attività dove potenzialmente si possono verificare gli eventi dannosi:
- le attività a rischio reato, intese come le attività che possono potenzialmente originare i reati richiamati dall'art. 25-septies del Decreto, in quanto una loro omissione od inefficace attuazione potrebbe integrare la responsabilità della Società nell'ambito della Responsabilità della Direzione.

Con particolare riferimento a queste ultime, benché non possa in alcun modo ritenersi che le illecite omissioni in materia di SSL da parte dei soggetti esterni che collaborano con la società, possano essere imputate a BRANDART I.P. SRL, il principio di solidarietà sociale espresso dall'art.2 della Carta Costituzionale, il principio fortemente sentito e promosso dalla Comunità Europea, di continua e massima tutela dei lavoratori e di prevenzione degli infortuni/incidenti/malattie sul posto di lavoro, eticamente impongono all'ente di verificare (e laddove possibile imporre) che tutti i soggetti che collaborano a diverso titolo con essa (fornitori, consulenti, appaltatori, *et similia*) adottino o abbiano adottato formalmente e sostanzialmente, i sistemi di gestione del rischio e di prevenzione degli infortuni e delle malattie sul luogo di lavoro.

I processi sensibili

- Rapporti con società controllate/collegate
- Gestione Compliance volontaria
 - . Gestione del Sistema Integrato
- Gestione Compliance HSE

Misure per la prevenzione

- Il Codice Etico definisce i principi e i comportamenti che devono essere osservati da parte dei lavoratori della Società, nonché da tutti i soggetti esterni che si trovino legittimamente presso i locali della Società;
- Sistema di procure e deleghe che assegnano in modo coerente i poteri autorizzativi e di controllo.

- Protocollo HSE;
- Protocollo Gestione Rapporti società collegate/controllate;
- Sistema dei flussi verso l'OdV;
- Procedure di riferimento che disciplinano le attività ad integrazione di quanto previsto nei "Protocolli 231".

Principi generali di comportamento

Tutti dipendenti e Collaboratori della Società, nei rispettivi ambiti e per la propria competenza – sono tenuti a:

- rispettare le norme, gli obblighi e i principi posti dalla normativa vigente e dalle norme/linee guida in materia di salute e sicurezza;
- rispettare i principi generali di condotta e comportamento, i principi di controllo e i principi specifici formulate nel presente Modello;
- promuovere il rispetto delle suddette norme, regole e principi e ed assicurare gli adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- adottare una condotta di massima collaborazione e trasparenza nei rapporti con gli enti pubblici competenti in materia salute e sicurezza sul lavoro, sia in fase di stesura e comunicazione di eventuali dichiarazioni, sia in occasione di accertamenti/verifiche ispettive;
- promuovere l'informazione e formazione interna in tema di rischi specifici connessi allo svolgimento delle proprie mansioni e attività, di struttura e regolamento aziendale in materia di salute e sicurezza, procedure e misure di prevenzione e protezione e/o prendere atto dell'informazione fornita e/o partecipare attivamente ai corsi di formazione;
- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, i materiali, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;
- segnalare ai Responsabili o ai soggetti responsabili per la gestione della salute e sicurezza e/o all'OdV violazioni delle norme definite ed ogni situazione di pericolo potenziale o reale.

5.2.6. I reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di beni di provenienza illecita ex art.25 octies D.Lgs. n.231/01.

L'esposizione al rischio

La responsabilità amministrativa della Società ex D.Lgs. n.231/01 può sorgere non solo per le attività derivanti da riciclaggio finanziario, autoriciclaggio, ma anche nel caso in cui la Società approvvigioni beni o servizi di natura

illecita. Questa tipologia di illecito conduce quindi a esaminare con attenzione l'area delle relazioni cliente-fornitore intrattenute da BRANDART.

Inoltre, con riferimento al nuovo reato di autoriciclaggio di cui all'art. 648-ter.1 c.p., inserito all'art. 25 octies del D.Lgs. 231/2001 dalla Legge n. 186/2014, in vigore dal 1 gennaio 2015, la Società, in difetto di precise ed univoche indicazioni dottrinali, giurisprudenziali e di *best practices*, ha comunque privilegiato un approccio prudenziale, volto ad estendere la mappatura dei Processi Sensibili con riferimento anche ai reati base dell'autoriciclaggio, ovvero a quei delitti non colposi da cui derivano il denaro, i proventi o le altre utilità successivamente "autoriciclati" da parte dello stesso autore.

Nell'ambito delle attività di risk assessment, la Società ha deciso di considerare, quali reati base dell'autoriciclaggio, i reati tributari di cui al D.Lgs. n. 74/2000 ("Nuova disciplina dei reati in materia di imposte sui redditi e sul valore aggiunto, a norma dell'articolo 9 della legge 25 giugno 1999, n. 205").

Invece, con riferimento a quelle fattispecie di reato non colpose già ricomprese nel catalogo dei reati presupposto del D.Lgs. n.231/2001 e che potrebbero potenzialmente costituire "reati base"¹ del delitto di autoriciclaggio (in quanto potrebbero derivarne denaro, proventi o le altre utilità), alcune di esse vengono già prese in considerazione nei "risk assessment" condotti, anche in passato, dalla Società, in materia di reati contro la Pubblica Amministrazione, reati societari, reati di criminalità organizzata, reati di falso in tema di marchi e brevetti e delitti contro l'industria e il commercio, reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, reati in violazione del diritto d'autore, reati ambientali, impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, ai quali integralmente si rimanda.

I processi sensibili

I processi esposti al rischio reati in oggetto sono la gestione degli approvvigionamenti di beni e servizi e la gestione dei flussi finanziari

Con riferimento specifico ai reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, i Processi Sensibili sono i seguenti:

- Tax & Finance
 - . Gestione fiscalità
- Tesoreria
- Accounting
- Corporate marketing
 - . Gestione omaggi, sponsorizzazioni e donazioni.
- Rapporti con controllate/collegate
- Gestione prevendita e vendita

¹ Si veda la Circolare n. 1867 del 12.05.2015 di Confindustria, secondo la quale i presidi adottati ai fini della prevenzione dei reati in materia di riciclaggio "dovrebbero rappresentare una buona base anche per contenere il rischio di realizzazione dell'autoriciclaggio".

- Approvvigionamento di beni e servizi

Misure per la prevenzione

- Il Codice Etico illustra i valori-guida della Società raccomandando, promuovendo o vietando determinati comportamenti in riferimento ai reati in oggetto.
- Sistema di procure e deleghe che assegnano in modo coerente i poteri autorizzativi e di controllo.
- Protocollo Corporate Governance
- Protocollo Gestione Risorse Finanziarie
- Protocolli approvvigionamenti di beni e servizi
- Protocollo sviluppo prodotti
- Sistema dei flussi verso l'OdV
- Procedure di riferimento che disciplinano le attività ad integrazione di quanto previsto nei "Protocolli 231".

Principi generali di comportamento

Al fine di prevenire ed impedire il verificarsi dei reati di cui alla rubrica, ai Destinatari coinvolti nello svolgimento delle Attività Sensibili, fermo restando quanto indicato dal Codice Etico e dalle specifiche Procedure aziendali, è fatto espresso divieto di porre in essere comportamenti:

- tali da integrare le fattispecie di reato sopra considerate;
- che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo;
- non in linea o non conformi con i principi e le prescrizioni contenute nel presente Modello e del Codice Etico o comunque con le procedure aziendali.

In particolare, i Destinatari dovranno:

- ispirarsi a criteri di trasparenza nell'esercizio dell'attività aziendale e nella scelta del partner finanziario e/o commerciale, prestando la massima attenzione alle notizie riguardanti i soggetti terzi con i quali BRANDART ha rapporti di natura finanziaria o societaria, che possano anche solo generare il sospetto della commissione di uno dei reati di cui alla presente parte speciale;
- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, con particolare riferimento alle attività finalizzate alla gestione anagrafica di Fornitori/clienti/Consulenti/Agenti anche stranieri;

- non intrattenere in particolare rapporti commerciali con soggetti (persone fisiche e persone giuridiche) dei quali sia conosciuta o sospettata l'appartenenza ad organizzazioni criminali o comunque operanti al di fuori della liceità, quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, soggetti legati o comunque riconducibili all'ambiente della criminalità organizzata, al riciclaggio, al traffico della droga, all'usura;
- assicurare la tracciabilità delle fasi del processo decisionale relativo ai rapporti finanziari e societari con soggetti terzi;
- conservare la documentazione a supporto, adottando tutte le misure di sicurezza, fisica e logica, instaurate da BRANDART;
- mantenere un comportamento collaborativo con le Autorità di Vigilanza e/o Giudiziarie;
- segnalare ai Responsabili di funzione e/o all'OdV eventuali violazioni delle norme e eventuali operazioni insolite che potrebbero essere un'indicazione per fenomeni di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni ed utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- rispettare le procedure, direttive e policy aziendali applicabili in particolare alle attività svolte nell'ambito dei Processi Sensibili.

5.2.7. Reati ambientali ex art. 25-undecies D.Lgs.n.231/01.

L'esposizione a rischio

Le attività esposte al rischio di commissione dei reati in materia ambientale sono essenzialmente legate alla sola gestione dei rifiuti pericolosi e non pericolosi prodotti dagli uffici e dal laboratorio della sede societaria. Inoltre, analogamente a quanto esposto in materia di prevenzione degli illeciti concernenti la sicurezza sul luogo di lavoro, BRANDART ha interesse a che le aziende terze con le quali collabora per il raggiungimento dei propri scopi sociali, garantiscano di essere "compliant" in materia di norme ambientali.

Processi sensibili

Con specifico riferimento alle analisi e valutazioni condotte in materia ambientale, l'attenzione è stata posta in particolare su quello che può essere definito il sistema di "gestione degli aspetti in materia ambientale". Tale scelta è confermata dalla considerazione che è possibile ed efficace, ai fini del presente documento, la definizione di aree/processi sensibili, secondo l'accezione di cui al presente Modello, nei quali si potrebbero manifestare i reati ambientali in oggetto, aree/processi rientranti nel perimetro del citato sistema di "gestione dei rischi in materia ambientale.

- Gestione Compliance volontaria
 - Gestione dei rischi in materia ambientale
 - Gestione del Sistema Integrato

Misure per la prevenzione

- Il Codice Etico
- Protocollo HSE
- Procedure di riferimento che disciplinano le attività ad integrazione di quanto previsto nei “Protocolli 231”.

Principi generali di comportamento

Al fine di prevenire ed impedire il verificarsi dei reati di cui alla rubrica, i Destinatari coinvolti nello svolgimento delle Attività Sensibili nelle Aree a Rischio Reato individuate, sono tenuti al rispetto dei seguenti principi generali di condotta, fermo restando quanto indicato dal Codice Etico e dalle specifiche Procedure aziendali sono tenuti a:

- Rispettare le norme, gli obblighi e i principi posti dalla normativa vigente e dalla procedura interna di gestione degli aspetti ambientali;
- Rispettare i principi generali di condotta e comportamento ed i principi specifici formulati nel presente Modello;
- Promuovere il rispetto delle suddette norme, regole e principi al fine di assicurare gli adempimenti in materia di tutela ambientale;
- Adottare una condotta di massima collaborazione e trasparenza e rispettare le regole di condotta specificate nei rapporti con gli enti pubblici competenti in materia ambientale, sia in fase di stesura e comunicazione di eventuali dichiarazioni, sia in fase di richiesta ed ottenimento di autorizzazioni, sia in occasione di accertamenti e verifiche ispettive;
- Astenersi dall’abbandonare o depositare illegittimamente rifiuti sul suolo e nel suolo;
- Astenersi dall’immettere illegittimamente rifiuti di qualsiasi genere, allo stato solido o liquido, nelle acque superficiali o sotterranee;
- Astenersi dall’effettuare emissioni nocive nell’aria.

5.2.8. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare ex art. 25-duodecies.

Il rilascio del permesso di soggiorno concreta un vero e proprio effetto costitutivo della legittimazione dello straniero al lavoro, momento prima del quale non è per nulla possibile stipulare rapporti leciti (a pena di commissione del reato in oggetto). Viene dunque individuato nella pronta verifica della regolarità del soggiorno il bene giuridico tutelato dalla norma.

Il soggetto attivo del reato è il datore di lavoro. Tuttavia, la giurisprudenza assimila nel concetto di datore di lavoro qualsiasi soggetto che “assuma alle proprie dipendenze, a tempo determinato o indeterminato, dietro la corresponsione di un compenso, una o più persone, aventi il compito di svolgere un’attività lavorativa subordinata

di qualsiasi natura”.

Presupposto del reato è l’impiego alle proprie dipendenze di un cittadino straniero.

L’esposizione al rischio

Le attività nel cui ambito potrebbero astrattamente esser realizzata la fattispecie di reato richiamata dall’articoli 25-duodecies d.lgs. 231/2001 è rappresentata dalla gestione del processo di assunzione e gestione amministrativa del personale dipendente e di collaboratori extracomunitari.

Processi sensibili

- Rapporti con società controllate/collegate
- Selezione, inserimento e gestione amministrativa del personale
- Gestione Compliance volontaria
- . Gestione del Sistema Integrato

Misure per la prevenzione

- Il Codice Etico illustra i valori-guida della Società raccomandando, promuovendo o vietando determinati comportamenti in riferimento ai reati in oggetto.
- Protocollo Risorse Umane
- Protocollo HSE
- Sistema dei flussi verso l’OdV.
- Procedure di riferimento che disciplinano le attività ad integrazione di quanto previsto nei “Protocolli 231”

Principi generali di condotta

Al fine di prevenire ed impedire il verificarsi dei reati di cui alla rubrica, i Destinatari coinvolti nello svolgimento delle Attività Sensibili nelle Aree a Rischio Reato individuate, sono tenuti al rispetto dei seguenti principi generali di condotta, fermo restando quanto indicato dal Codice Etico e dalle specifiche Procedure aziendali

- porre in essere condotte che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle di cui al presente paragrafo, possano potenzialmente diventarlo;
- porre in essere condotte non in linea o non conformi con i principi e le prescrizioni contenute nel presente Modello, nel Codice Etico.

5.2.9. Delitti contro l'industria e il commercio ex art.25 bis-1 D.Lgs. n.231/01

L'esposizione al rischio.

Tra i reati contro l'industria e il commercio previsti dal Decreto quelli astrattamente configurabili nell'ambito delle attività svolte da BRANDART, sono solo quelli di cui all'art.515 (Frode nell'esercizio del commercio) e 517 Ter c.p. (Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale). In sede di analisi si è evidenziato il rischio-reato quest'ultimo illecito, in quanto BRANDART, oltre a soddisfare le richieste dei clienti su disegni e modelli proposti da quest'ultimi, svolgendo attività di sviluppo di prodotti nuovi, sulla base di modelli e disegni originali, è esposta sia al rischio-reato di cui all'art. 517 ter c.p. in quanto tanto i modelli, quanto i disegni sono assoggettabili a diritti di esclusiva

I Processi sensibili

- Gestione prevendita e vendita
- Gestione sviluppo prodotti
- Gestione Compliance volontaria
- Gestione Compliance sicurezza
 - . Gestione del Sistema Integrato

Misure per la prevenzione

- Il Codice Etico illustra i valori-guida della Società raccomandando, promuovendo o vietando determinati comportamenti in riferimento ai reati in oggetto.
- Sistema di procure e deleghe che assegnano in modo coerente i poteri autorizzativi e di controllo.
- Protocollo approvvigionamenti di beni e servizi materiali
- Protocollo sviluppo prodotti
- Sistema dei flussi verso l'OdV.
- Procedure di riferimento che disciplinano le attività ad integrazione di quanto previsto nei "Protocolli 231".

I principi generali di condotta

Al fine di prevenire ed impedire il verificarsi dei reati di cui alla rubrica i Destinatari coinvolti nello svolgimento delle Attività Sensibili nelle Aree a Rischio Reato individuate, sono tenuti al rispetto dei seguenti principi generali di condotta, fermo restando quanto indicato dal Codice Etico e dalle specifiche Procedure aziendali:

- a) tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo nel rispetto delle norme di legge e delle procedure interne, in tutte le attività finalizzate alla gestione dei rapporti con i Fornitori/clienti/partner anche stranieri;

- b) non intrattenere rapporti commerciali con soggetti (fisici o giuridici) dei quali sia conosciuto o sospettato lo svolgimento di attività illecite con riferimento alle fattispecie di reato contro l'industria ed il commercio;
- c) rispettare le eventuali policy adottate dalla Società contenenti i principi cui attenersi al fine di non violare i diritti di proprietà industriale di terzi, tutelare quelli della Società, anche in caso di collaborazione con enti esterni;
- d) non interferire, impendendolo o turbandolo, nell'esercizio dell'industria o del commercio altrui;
- e) attivarsi nel caso di percezione e/o segnalazione negative circa l'onorabilità di soggetti con i quali si interagisce ovvero circa la titolarità da parte degli stessi di diritti di proprietà industriale;
- f) verificare l'attendibilità di lettere di diffide ricevute da parte di soggetti che denunciano una presunta condotta, da parte della Società, lesiva dei diritti tutelati dalle norme che prevedono i reati contro l'industria e il commercio;
- g) verificare, per il tramite di pareri legali o di altri professionisti, la possibilità che una condotta della Società possa configurare uno dei reati contro l'industria e il commercio, o uno dei reati in materia di marchi e brevetti;
- h) nel momento in cui la Società venga in contatto con soggetti terzi, occorre adottare tutte le misure necessarie ad evitare:
- che vengano commessi atti che, traducendosi in violenza e/o minaccia, possano produrre una lesione degli altrui diritti al libero esercizio dell'industria o del commercio, ed alla libera concorrenza;
 - che possano essere acquisiti e, soprattutto, che possano essere ceduti a terzi, da parte della Società, beni non conformi alle caratteristiche indicate o pattuite, contraffatti, contraddistinti da segni mendaci e/o lesivi di altrui diritti di proprietà.
- i) attenersi alle eventuali policy adottate dalla Società contenenti principi cui attenersi al fine di rispettare i diritti di proprietà industriale di terzi e tutelare quelli della Società;
- l) adottare un processo di "clearance" che si concretizza nella ricerca di precedenti depositi di marchi, disegni, modelli e brevetti altrui;
- m) prevedere l'inserimento sistematico di una "clausola 231" in tutti i contratti con Consulenti, Fornitori, ed altri terzi in base alla quale il soggetto terzo dichiara di aver preso visione dei contenuti del Modello, del Codice Etico e di impegnarsi a rispettare le prescrizioni in essi esplicitate, a pena di risoluzione del contratto.

5.2.10 Reati contro la personalità individuale - Art. 25-quinquies D.lgs. 231/2001

La possibilità di coinvolgimento diretto di apicali o dei dipendenti della BRANDART negli illeciti di cui all'art.25 *quinquies* D.Lgs. n.231/01 in grado di far sorgere la responsabilità amministrativa in capo alla società, è da considerarsi così remota, da valutarsi come impossibile. Tuttavia, anche in ragione di un principio di solidarietà

sociale costituzionalmente garantito che porta ad estendere le posizioni di controllo e di vigilanza, non è escluso che la società possa essere coinvolta in cui alcune delle fattispecie di cui all'art.25 *quinquies* (quelle in materia di riduzione o mantenimento in schiavitù), consumate nell'ambito delle aziende alle quali BRANDART commissiona la lavorazione dei prodotti. Analogamente a quanto già osservato in tema di sicurezza dei lavoratori e degli illeciti richiamati dal D.Lgs. n.231/01, complessa è la ricerca della corretta linea di demarcazione che divide l'area di ciò che può e deve essere sottoposto al controllo ed alla vigilanza di BRANDART da ciò che invece non deve essere oggetto d'interesse da parte di quest'ultima; tuttavia le procedure interne della società già lambiscono questo concetto di estensione degli obblighi di vigilanza al punto che, anche per soddisfare gli obblighi imposti dalla "compliance" volontaria, vengono svolti audit di seconda parte sui fornitori.

I processi sensibili

- Gestione Compliance volontaria
Gestione del Sistema Integrato
- Rapporti con le altre società

Misure per la prevenzione

- Il Codice Etico illustra i valori-guida della Società raccomandando, promuovendo o vietando determinati comportamenti in riferimento ai reati in oggetto.
- Sistema di procure e deleghe che assegnano in modo coerente i poteri autorizzativi e di controllo.
- Protocollo HSE
- Protocollo Rapporti società controllate/collegate
- Sistema dei flussi verso l'OdV.
- Procedure di riferimento che disciplinano le attività ad integrazione di quanto previsto nei "Protocolli 231".

I principi generali di condotta

Al fine di prevenire ed impedire il verificarsi dei reati di cui alla rubrica, i Destinatari coinvolti nello svolgimento delle Attività Sensibili nelle Aree a Rischio Reato individuate, sono tenuti al rispetto dei seguenti principi generali di condotta, fermo restando quanto indicato dal Codice Etico e dalle specifiche Procedure aziendali:

- a) rispettare la normativa italiana applicabile (disposizioni del codice civile, del codice penale, leggi e regolamenti speciali in materia, etc.);

b) astenersi dal porre in essere o partecipare alla realizzazione di condotte che, considerate individualmente o collettivamente, possano integrare le fattispecie di reato di cui precedente paragrafo;

c) astenersi dal porre in essere ed adottare comportamenti che, sebbene non integrino, di per sé, alcuna delle fattispecie dei reati indicati nel precedente paragrafo 1, possano potenzialmente diventare idonei alla realizzazione dei reati medesimi;

A questo proposito, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, è fatto divieto in particolare di:

1) gestire le risorse umane in violazione delle vigenti disposizioni in materia di diritto del lavoro (con particolare attenzione alle condizioni igienico-sanitarie, alla sicurezza, ai diritti sindacali, di associazione e rappresentanza, ai diritti dei minori e delle donne);

2) istituire rapporti contrattuali (connessi all'assunzione di incarichi o all'acquisto di beni e servizi, etc.) nei confronti di soggetti che non rispettino la normativa vigente in materia di lavoro, con particolare attenzione al lavoro minorile e a quanto disposto in tema di salute e sicurezza (in particolare, che si procaccino forza lavoro attraverso il traffico di migranti e la tratta degli schiavi);

3) utilizzare gli strumenti informatici aziendali al fine di procurarsi e detenere materiale pedopornografico;

4) effettuare prestazioni in favore di terzi che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi;

5) riconoscere compensi in favore di terzi che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere.

5.2.11 Reati di Razzismo e Xenofobia ex art. 25 terdecies D.Lg. n.231/01.

Il delitto di "Razzismo e xenofobia" è stato introdotto nel novero dei c.d. "Reati Presupposto" del Decreto 231, all'articolo l'art. 25-terdecies, dalla Legge n. 167 del 20 novembre 2017, "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea – Legge Europea 2017", promulgata il 27 novembre 2017 e entrata in vigore il 12 dicembre 2017.

L'art. 5 comma 2 della Legge n.167 del 20 novembre 2017 recita: "Al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dopo l'articolo 25-duodecies è inserito il seguente: «Art. 25-terdecies (Razzismo e xenofobia). - 1. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da duecento a ottocento quote. - 2. Nei casi di condanna per i delitti di cui al comma 1 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno. - 3. Se l'ente o una sua unità organizzativa è stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei delitti indicati nel comma 1, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3». Il testo dell'articolo 3, comma 3-bis, della legge n. 654/1975 (Ratifica ed esecuzione della convenzione internazionale sull'eliminazione

di tutte le forme di discriminazione razziale, aperta alla firma a New York il 7 marzo 1966), pubblicata nella Gazzetta Ufficiale 23 dicembre 1975, n.337, recita: "3-bis. Si applica la pena della reclusione da due a sei anni se la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, si fondano in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello statuto della Corte penale internazionale, ratificato ai sensi della legge 12 luglio 1999, n. 232."

In sede di analisi, la probabilità di consumazione di tali illeciti è stata circoscritta solo all'Area delle risorse umane, dove sono possibili (benché remota) condotte discriminatorie (ad es. licenziamenti discriminatori – esclusione dei dipendenti discriminati dal sistema premiante)

I processi sensibili

- Risorse umane
 - Selezione, inserimento e gestione amministrativa del personale
 - Formazione e addestramento del personale
 - Definizione del sistema premiante

Misure per la prevenzione

- Il Codice Etico illustra i valori-guida della Società raccomandando, promuovendo o vietando determinati comportamenti in riferimento ai reati in oggetto.
- Sistema di procure e deleghe che assegnano in modo coerente i poteri autorizzativi e di controllo.
- Protocollo HR
- Sistema dei flussi verso l'OdV.
- Procedure di riferimento che disciplinano le attività ad integrazione di quanto previsto nei "Protocolli 231".

I principi generali di condotta

Al fine di prevenire ed impedire il verificarsi dei reati di cui alla rubrica, i Destinatari coinvolti nello svolgimento delle Attività Sensibili nelle Aree a Rischio Reato individuate, sono tenuti al rispetto dei seguenti principi generali di condotta, fermo restando quanto indicato dal Codice Etico e dalle specifiche Procedure aziendali:

a) rispettare la normativa italiana applicabile (disposizioni del codice civile, del codice penale, leggi e regolamenti speciali in materia, etc.);

b) astenersi dal porre in essere o partecipare alla realizzazione di condotte che, considerate individualmente o collettivamente, possano integrare le fattispecie di reato di cui precedente paragrafo;

c) astenersi dal porre in essere ed adottare comportamenti che, sebbene non integrino, di per sé, alcuna delle fattispecie dei reati indicati nel precedente paragrafo 1, possano potenzialmente diventare idonei alla realizzazione dei reati medesimi.

La prevenzione degli illeciti in esame passa attraverso l'attuazione del principio di parità di trattamento fra persone nell'ambito lavorativo. A questo proposito è fatto divieto in particolare di compiere qualsiasi atto discriminatorio nei confronti dei dipendenti, degli agenti, dei consulenti o dei clienti di BRANDART.

5.2.12 Reati Tributari

Nella Gazzetta Ufficiale n. 252 del 26 ottobre 2019 è stato pubblicato il Decreto Legge 26 ottobre 2019, n. 124, recante "Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili" (il "Decreto Fiscale"), che introduce il reato di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti nel catalogo dei reati presupposto rilevante al fine di configurare la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ai sensi del Decreto Legislativo n. 231 del 2001 (il "Decreto 231"). Si rinvia all'appendice normativa la specificazione e le descrizione di ogni singola fattispecie tributaria che costituisce reato presupposti, tuttavia risulta subito di palmare evidenza che sono fattispecie che interessano trasversalmente tutti i soggetti e che l'Area aziendale maggiormente interessata è quella dell'Amministrazione, Finanza e Controllo, con la gestione delle risorse finanziarie.

I processi sensibili

- Corporate
 - Procure e deleghe
 - Marketing & Comunicazione
 - Rapporti con altre società
- Gestione Risorse finanziarie
 - Tax & Finance
 - Accounting
 - Tesoreria
- Processi di business
 - Acquisti/approvvigionamenti
- HR
 - Pagamenti del personale
- Servizi Generali

Misure per la prevenzione

- Il Codice Etico illustra i valori-guida della Società raccomandando, promuovendo o vietando determinati comportamenti in riferimento ai reati in oggetto.
- Sistema di procure e deleghe che assegnano in modo coerente i poteri autorizzativi e di controllo.
- Protocollo Gestione Risorse Finanziarie
- Protocollo Corporate
- Protocollo HR
- Protocollo Processi di Business
- Sistema dei flussi verso l'OdV.
- Procedure di riferimento che disciplinano le attività ad integrazione di quanto previsto nei "Protocolli 231".

I principi generali di condotta

Al fine di prevenire ed impedire il verificarsi dei reati di cui alla rubrica, i Destinatari coinvolti nello svolgimento delle Attività Sensibili nelle Aree a Rischio Reato individuate, sono tenuti al rispetto dei protocolli, del Codice Etico e delle specifiche Procedure aziendali.

5.2.13 Gli altri reati

Si precisa che un preliminare esame e assessment del complesso delle attività aziendali ha condotto a ragionevolmente escludere la possibilità di commissione di alcuni reati presupposto, sia in ragione delle caratteristiche della società (ad es. False comunicazioni sociali delle società quotate ex art. 2622 c.c.), sia in ragione della circostanza che alcuni di essi non possono essere consumati nell'interesse/vantaggio di BRANDART (ad es. detenzione di materiale pornografico) e sia perché l'eventualità della loro consumazione è altamente improbabile e meramente scolastica.

Sono stati esclusi: i reati di falso nummario, i reati contro la personalità individuale in materia di pornografia e prostituzione minorile, i delitti transnazionali, mutilazione dei genitali femminili, i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, i c.d. di market abuse (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato), i reati di scambio elettorale politico-mafioso e di sequestro di persona a scopo di rapina o estorsione; i reati di associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti o psicotrope; i delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine, nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, primo comma,

lettera a) n. 5 c.p.p.); i reati di frode sportiva relazione a tali fattispecie di reato, ad ogni modo, troveranno, per quanto possibile, applicazione le disposizioni del Codice Etico.

Analogamente, ai fini della prevenzione del reato di induzione a non rendere dichiarazioni ovvero a rendere dichiarazioni mendaci nei confronti dell'Autorità Giudiziaria, varranno i principi ed i presidi contenuti nel Codice Etico.

6. L'Organismo di Vigilanza e Controllo

5.1. Generalità

Come già anticipato, il decreto legislativo prevede, all'art. 6, comma 1, lett. b) che l'Ente non risponde per gli eventuali reati commessi al suo interno se il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione e gestione predisposto, nonché di curarne l'aggiornamento, sia stato affidato ad un Organismo (OdV) dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

In conformità a tale prescrizione, la Società è dotata di un Organismo di Vigilanza di natura collegiale e nominato direttamente dall'organo amministrativo.

La compiuta esecuzione dei propri compiti da parte dell'OdV costituisce elemento essenziale per l'esimente prevista dal Decreto.

6.2. Nomina e composizione

L'OdV è un organo di natura collegiale ed è composto da tre membri effettivi, dei quali uno con funzioni di Presidente.

I membri dell'OdV sono scelti tra soggetti qualificati e dotati di spiccata professionalità ed in possesso dei requisiti di onorabilità da intendersi così come richiamati dall'art.4, Decreto 30 Dicembre 1998, n.516.

I criteri cui la Società si ispira per la costituzione dell'OdV sono:

- Composizione plurisoggettiva,
- Risorse professionali interne ed esterne,
- Assenza di un potenziale conflitto di interesse,
- Competenze dei singoli membri.

I componenti dell'OdV sono nominati dall'organo amministrativo con delibera in cui vengono indicati i compiti e i poteri dell'OdV, la durata dell'incarico ed il compenso spettante a ciascun membro, nonché il budget attribuito all'Organismo nominato.

La delibera di nomina è comunicata tempestivamente mediante adeguati mezzi di comunicazione.

6.3. Durata in carica, sostituzione e revoca dei componenti dell'OdV

I componenti dell'OdV restano in carica per il tempo indicato nel mandato eventualmente rinnovato per uguale periodo. In ogni caso, ciascun componente rimane in funzione fino alla nomina del suo successore.

Nel caso in cui un componente dell'OdV incorra in una delle cause di incompatibilità di cui ai successivi paragrafi, l'organo amministrativo previa raccolta degli elementi a comprova del fatto e sentito l'interessato, stabilisce un termine, non inferiore a 30 giorni entro il quale deve essere cessata la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che l'incompatibilità sia cessata, l'organo amministrativo deve revocare il mandato.

Il mandato sarà altresì revocato:

- qualora sussistano circostanze tali da far venire meno i requisiti di autonomia ed indipendenza richiesti dalla legge;
- qualora uno dei membri sia soggetto ad una sentenza di condanna, ancorché non definitiva, per uno dei reati previsti dal Decreto, ovvero che importi l'interdizione, anche temporanea dai pubblici uffici o incapacità di esercitare uffici direttivi;
- qualora vengano meno i requisiti di onorabilità di cui ai paragrafi successivi.

È facoltà dei componenti dell'OdV rinunciare in qualsiasi momento all'incarico. In tal caso, essi devono darne comunicazione all'organo amministrativo per iscritto motivando le ragioni che hanno determinato la rinuncia.

In caso di rinuncia da parte di tutti i membri dell'OdV, questa non avrà effetto sino alla nomina dei nuovi componenti da parte dell'organo amministrativo. Negli altri casi, la rinuncia avrà effetto immediato.

Per tutelare l'OdV dal rischio di una ingiustificata revoca del mandato conferito ad uno dei suoi componenti da parte dell'organo amministrativo, viene stabilito che quest' ultimo potrà deliberarne la revoca soltanto per giusta causa.

A tale riguardo, per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- interdizione o l'inabilitazione, ovvero, una grave infermità che renda uno dei componenti dell'OdV non idoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'impossibilità a compiere il proprio lavoro per un periodo superiore ai sei mesi;
- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel presente modello;
- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite il c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. D) del Decreto;

- una sentenza di condanna, ancorché non definitiva, per uno dei reati previsti dal Decreto, ovvero che importi l'interdizione, anche temporanea dai pubblici uffici o incapacità di esercitare uffici direttivi.

Nei casi sopra descritti l'organo amministrativo provvederà a nominare il nuovo componente dell'OdV in sostituzione di quello cui sia stato revocato il mandato. Qualora invece la revoca venga esercitata sempre per giusta causa, nei termini sopra descritti, nei confronti di tutti i componenti dell'OdV, l'organo provvederà a nominare, senza indugio, un nuovo OdV.

6.4. I requisiti dell'Organismo di Vigilanza e Controllo

Autonomia e indipendenza

BRANDART è impegnata a garantire all'OdV piena autonomia di iniziativa ed a preservarlo da qualsiasi forma di interferenza o di condizionamento. A tale fine è previsto che:

- i suoi componenti non abbiano compiti operativi e non abbiano possibilità di ingerenza nell'operatività della Società;
- l'Organismo nello svolgimento della propria funzione non sia soggetto a potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria;
- riporti direttamente all'organo amministrativo;
- l'adozione delle sue decisioni nonché la determinazione della sua attività siano insindacabili.

Professionalità

Per assicurare il corretto svolgimento dei propri compiti, è essenziale che l'Organismo garantisca una adeguata professionalità. Sotto tale aspetto assume rilevanza:

- la conoscenza di materie giuridiche (in particolare della struttura e delle modalità di commissione dei reati presupposto, nonché del Decreto nel suo complesso);
- conoscenza della struttura organizzativa della Società;
- un'adeguata competenza in materia di auditing e controllo.

Onorabilità e assenza di conflitto di interessi

Tale requisito va inteso nei seguenti termini:

- i membri dell'OdV sono scelti tra soggetti qualificati e dotati di spiccata professionalità ed in possesso dei requisiti di onorabilità da intendersi così come richiamati dall'art.4, Decreto 30 Dicembre 1998, n.516.
- i componenti dell'OdV non devono avere vincoli di parentela con il Vertice aziendale, essi devono, inoltre, essere liberi da qualsiasi situazione che possa generare in concreto conflitto di interessi.

Continuità d'azione

La continuità dell'azione dell'OdV viene garantita attraverso la durata superiore ad un anno di carica, ferma la possibilità di successivo rinnovo, e la possibilità di revoca solo per giusta causa nei termini sopra descritta.

6.5. Le risorse dell'Organismo di Vigilanza

L'organo amministrativo assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune al fine dello svolgimento dell'incarico, comunque adeguate alle dimensioni della Società e ai compiti spettanti all'OdV in funzione del grado di esposizione al rischio.

Con riguardo alle risorse finanziarie, l'Organismo potrà disporre del budget assegnatogli annualmente anche su proposta dell'Organismo stesso.

Per quanto attiene alle risorse umane l'OdV potrà avvalersi del personale assegnatogli, di consulenti esterni e dell'ausilio di tutte le strutture della Società.

In caso di necessità, l'OdV potrà richiedere all'organo amministrativo, mediante comunicazione scritta e motivata, l'assegnazione di ulteriori risorse umane o finanziarie.

Con precipuo riferimento alle questioni connesse alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (D.Lgs. n.81/08) l'OdV dovrà avvalersi di tutte le risorse disponibili per la gestione dei relativi aspetti. L'OdV, nelle relazioni di propria competenza, renderà l'utilizzo del budget assegnatogli.

6.6. Convocazione

L'OdV si riunisce ogni volta che sia ritenuto opportuno dal Presidente, ovvero ne faccia richiesta al Presidente almeno un membro: l'Organismo tiene un numero minimo di quattro incontri all'anno. Di ogni riunione viene redatto specifico verbale, sottoscritto dagli intervenuti.

La documentazione cartacea di pertinenza dell'OdV ed i verbali delle sue riunioni, sono custoditi in azienda, in uno spazio dedicato e riservato ed al quale può accedere solo l'OdV stesso.

6.7. Obbligo di riservatezza

I componenti dell'OdV sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni. I componenti dell'OdV assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello. Inoltre i componenti dell'OdV si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli cui all'art. 6, o in ogni caso per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'OdV, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'OdV viene trattata in conformità con la legislazione vigente in materia ed, in particolare, in conformità al D.Lgs. n. 196 del 30 Giugno 2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali).

L'inosservanza dei suddetti obblighi implica la decadenza automatica dalla carica di membro dell'OdV.

6.8. *Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza*

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1 del Decreto, che gli affida il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento, all'OdV della Società, fanno capo i seguenti compiti:

- verificare l'adeguatezza del Modello, ovvero la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, ed a evidenziarne l'eventuale commissione o il tentativo;
- vigilare sull'efficacia del controllo del modello:
 - programmando l'attività di verifica ispettiva, e riesaminando i risultati delle verifiche ispettive precedenti,
 - effettuando verifiche sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio (es. aggiornamento delle procedure, sistema di deleghe in termine di coerenza tra poteri conferiti ed attività espletate, conoscenza del Modello),
 - effettuando incontri periodici con le strutture di vertice di BRANDART, con i Sindaci e con la società di revisione, al fine di confrontarsi, verificare e relazionare sull'andamento del modello di organizzazione e gestione,
 - promuovendo incontri con l'organo amministrativo, ogni volta che ritenga opportuno un esame o un intervento per discutere in materie inerenti il funzionamento e l'efficacia del modello di organizzazione e gestione;
- verificare l'effettività del modello, ovvero la corrispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
- predisporre un efficace ed efficiente sistema di comunicazione interna al fine di ottenere il riporto di informazioni rilevanti ai sensi del decreto (segnalazione di possibili violazioni e/o inosservanze del modello);
- eseguire o verificare che venga svolta un'attività completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua di formazione ed informazione rivolta ai dipendenti e collaboratori della Società, in particolare promuovendo e definendo le iniziative per la diffusione della conoscenza circa il decreto e le conseguenze derivanti dalla sua applicazione;
- verificare che il modello sia aggiornato ed attivarsi per il suo aggiornamento, qualora ritenuto necessario (ad es. a seguito di modifiche organizzative/gestionali, di adeguamenti legislativi delle norme cogenti, di accertate violazioni al modello e/o al codice etico);

- garantire un flusso di informazioni verso i vertici della Società ed il Collegio Sindacale.

Da precisare che, quanto alla cura dell'aggiornamento del modello, l'adozione di eventuali modifiche dello stesso è di competenza dell'organo amministrativo, il quale ha la responsabilità diretta dell'adozione e dell'efficace attuazione del modello stesso.

La funzione di vigilanza è estesa anche al Codice Etico sul quale l'Organismo di Vigilanza svolge l'attività di monitoraggio.

Nell'esecuzione dei suoi compiti, l'OdV è sempre tenuto a:

- documentare, anche mediante la compilazione e la tenuta di appositi registri, tutte le attività svolte ed i provvedimenti adottati;
- documentare le segnalazioni e le informazioni ricevute, al fine di garantire la tracciabilità degli interventi;
- registrare e conservare tutta la documentazione.

Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, all'Organismo sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza, in particolare:

- effettuare, anche senza avviso, tutte le verifiche ispettive ritenute opportune;
- accedere liberamente presso le aree di tutte le funzioni, gli archivi ed i documenti della Società;
- avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società o di consulenti esterni;
- disporre direttamente delle risorse finanziarie appositamente stanziare.

6.9. Gestione delle verifiche del sistema di controllo interno

L'OdV prevede che ogni processo della Società a rischio reato sia sottoposto a verifica del sistema di controllo interno con periodicità annuale, allo scopo di verificare il livello di applicazione e di efficacia del sistema di gestione per la prevenzione dei reati.

L'eventuale variazione nella cadenza delle verifiche viene stabilito dall'OdV in base ai risultati evidenziati dai rapporti di verifica. Inoltre l'OdV può decidere di effettuare delle verifiche straordinarie del sistema di controllo interno in funzione di segnalazioni particolari, oppure qualora motivi legati a cambiamenti organizzativi o ad identificazione di carenze lo rendano opportuno.

Le verifiche possono essere condotte anche da personale non facente parte dell'OdV, purché abbia competenze analoghe a quelle richieste per i membri dell'OdV. I valutatori diversi dall'OdV, sono qualificati e nominati dall'OdV stesso.

Le verifiche del sistema di controllo interno sono condotte sulla base di un programma redatto dall'OdV, comunicato alla Direzione. Il programma è redatto in funzione dello stato di importanza delle attività da sottoporre a verifica.

L'OdV comunica per tempo (circa dieci giorni prima) alle funzioni interessate l'esecuzione della verifica ed eventualmente concorda una data diversa da quella ipotizzata. La comunicazione avviene per iscritto e contiene:

- data della verifica
- composizione del team di verifica
- oggetto della Verifica.

L'esecuzione della verifica consiste sostanzialmente nel riscontro della applicazione delle procedure del SCI, dell'efficacia del modello e dell'eventuale insorgere di nuovi rischi relativi ai reati.

Le verifiche del sistema di controllo interno vengono condotte usando strumenti quali, ad esempio:

- interviste
- esame documentazione
- osservazione diretta delle attività

Al termine della verifica l'OdV provvede alla stesura di un rapporto che sarà inviato alla Direzione, contenente:

- il risultato della verifica
- le anomalie riscontrate
- possibili azioni di miglioramento.

6.10. Flusso di informazione verso l'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. d) del decreto, viene istituito l'obbligo di informazione verso l'OdV in merito a situazioni di potenziale rischio di illecito, o ad atti che si configurino come violazioni del Sistema.

Segnalazione

Il personale dipendente (ovvero collaboratore esterno) della Società che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del modello è tenuto a contattare l'OdV attraverso apposita casella e-mail dedicata (Organismodivigilanza@BRANDART.com) oppure tramite comunicazione scritta. Nel caso di segnalazioni anonime e non in forma scritta, l'OdV le valuterà a sua discrezione a seconda della gravità della violazione denunciata.

L'Organismo agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la

riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di BRANDART o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Attivazione dell'OdV

L'OdV esamina tutte le segnalazioni pervenute alla propria attenzione, le valuta e, in caso lo ritenga necessario, si attiva avviando tutte le necessarie indagini, quali:

- la convocazione del responsabile della violazione (o presunta tale);
- il coinvolgimento delle funzioni interessate dalla segnalazione;
- l'accesso a qualunque fonte di informazione della Società, documento o dato ritenuto rilevante ai fini dell'inchiesta.

Altre informazioni

È fatto obbligo a tutta l'Organizzazione (Organi societari, Dirigenti, responsabili e dipendenti) di comunicare all'OdV le informazioni riportate nella tabella successiva; in particolare, la frequenza di segnalazione è distinta in:

- A evento: ogni qual volta si verifichi l'episodio, senza indebiti ritardi;
- Riunione dell'OdV: l'Organismo comunica con adeguato anticipo alle funzioni aziendali la prossimità della propria riunione, così da poter consentire alle stesse la predisposizione del flusso informativo specificato;
- Frequenza specifica, valutata sulla base della potenziale criticità e dei volumi legati all'informativa.

6.11. Reporting e gestione dei documenti

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza, l'OdV riporta direttamente all'organo amministrativo.

In sede di approvazione del bilancio l'OdV riferisce, mediante relazione scritta, circa lo stato di attuazione del modello, circa i seguenti elementi:

- l'attività di vigilanza svolta dall'Organismo nel periodo di riferimento;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti interni sia in termini di efficacia del Modello;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione;

L'OdV potrà essere convocato in ogni momento dall'organo amministrativo per riferire su particolari eventi o situazioni relative all'efficacia ed all'efficienza del Modello; potrà altresì in ogni momento chiedere di essere sentito qualora ritenga opportuno un esame o un intervento del suddetto organo circa l'adeguatezza del Modello.

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale qualora la violazione riguardi i vertici apicali dell'Azienda nonché il Consiglio di Amministrazione. Lo stesso potrà ricevere, inoltre, richieste di informazioni o di chiarimenti da parte del Collegio Sindacale e della società di revisione.

Gli incontri con i soggetti ed organi sopra indicati devono essere verbalizzati e copie dei verbali saranno custodite dall'Organismo.

7. Il sistema disciplinare

7.2. Finalità del sistema disciplinare

BRANDART considera essenziale il rispetto del Modello e, pertanto, in ottemperanza agli artt. 6, co. 2, lett. e), e 7, co. 4, lett. b) del D.Lgs.231/01, ha adottato un adeguato sistema sanzionatorio da applicarsi in caso di mancato rispetto delle norme previste dal Modello stesso, poiché la violazione di tali norme e misure lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

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

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

7.3. Sanzioni per i lavoratori dipendenti subordinati

In conformità alla legislazione applicabile, BRANDART deve informare i propri dipendenti delle disposizioni, principi e regole contenuti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, mediante le attività di informazione e formazione descritte nel capitolo seguente.

La violazione da parte del dipendente delle disposizioni, principi e regole contenuti nel Modello predisposto da BRANDART al fine di prevenire la commissione di reati ai sensi del Decreto 231 costituisce un illecito disciplinare, punibile secondo le procedure di contestazione delle violazioni e l'irrogazione delle conseguenti sanzioni previste nella sezione "Norme Disciplinari" e conformi alla normativa vigente.

Il sistema disciplinare relativo al Modello è stato configurato nel puntuale rispetto di tutte le disposizioni di legge in materia di lavoro. Non sono state previste modalità e sanzioni diverse da quelle già codificate e riportate nei contratti collettivi e negli accordi sindacali.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituisce illecito disciplinare, relativamente alle attività individuate a rischio di reato:

- la mancata osservanza dei principi contenuti nel Codice Etico e di Comportamento o l'adozione di comportamenti comunque non conformi alle regole del Codice Etico e di Comportamento;
- il mancato rispetto delle norme, regole e procedure di cui al Modello;

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

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

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa
- sospensione
- licenziamento.

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

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

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

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

7.4. Sanzioni nei confronti del personale dirigente

In caso di violazione del Modello da parte di dirigenti l'Organismo di Vigilanza dovrà informare il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale di BRANDART.

La Società provvederà ad irrogare le misure disciplinari più idonee. Peraltro, alla luce del più profondo vincolo fiduciario che, per sua stessa natura, lega la Società al personale dirigente, nonché in considerazione della maggiore esperienza di questi ultimi, le violazioni alle disposizioni del Modello in cui i dirigenti dovessero incorrere comporteranno soprattutto provvedimenti espulsivi, in quanto considerati maggiormente adeguati.

7.5. Misure nei confronti degli Amministratori

Alla notizia di violazione dei principi, delle disposizioni e regole di cui al presente Modello da parte dei membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

7.6. Misure nei confronti dei sindaci

Alla notizia di violazione delle disposizioni e regole di cui al Modello da parte dei membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee.

7.7. Misure nei confronti di altri destinatari

Il rispetto da parte di coloro che, a qualsiasi titolo, operano in nome e per conto di BRANDART e da parte degli altri destinatari delle norme del Codice Etico e di Comportamento e del Modello (quest'ultimo limitatamente agli aspetti, di volta in volta, applicabili) viene garantito tramite la previsione di specifiche clausole contrattuali aventi ad oggetto le sanzioni applicabili in caso di inosservanza del Codice Etico e di Comportamento e del Modello.

Ogni violazione, o l'eventuale commissione da parte di tali soggetti dei reati previsti dal Decreto 231 sarà non solo sanzionata secondo quanto previsto nei contratti stipulati con gli stessi, ma anche attraverso le opportune azioni giudiziali di tutela della Società. A titolo esemplificativo, tali clausole potranno prevedere la facoltà di risoluzione del contratto da parte di BRANDART, nei casi più gravi, o l'applicazione di penali, per le violazioni minori.

7.8. Ulteriori misure

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

8. Formazione e informazione

8.2. Formazione del personale

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di BRANDART garantire una corretta divulgazione e conoscenza delle regole di condotta ivi contenute nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività a rischio.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con i responsabili delle Funzioni o Aree aziendali di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

La comunicazione iniziale

Il presente Modello è comunicato a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione dello stesso mediante adeguate forme di comunicazione. Ai nuovi assunti, viene consegnato un set informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

La formazione

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società. In particolare, BRANDART prevede livelli diversi di informazione e formazione attraverso strumenti di divulgazione quali, a titolo esemplificativo, periodici seminari mirati, occasionali e-mail di aggiornamento, note informative interne.

Le attività di comunicazione iniziale e di formazione periodica al personale aziendale è documentata a cura dell'Organismo di Vigilanza.

8.3. Informativa a collaboratori ed altri soggetti terzi

I collaboratori e le terze parti contraenti che operano, a qualunque titolo, per conto o nell'interesse di BRANDART e che sono coinvolti nello svolgimento di attività "sensibili" ai sensi del Decreto, devono essere informati, per le parti di rispettivo interesse, del contenuto del Modello e dell'esigenza di BRANDART che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.Lgs. n.231/2001.

9 WHISTLEBLOWING

9.1 PREMESSA

Per “whistleblowing” (di seguito “**Segnalazione**”) si intende qualsiasi notizia riguardante condotte sospette non conformi a quanto stabilito dal Codice Etico, dal Modello adottato dalla Società e dal D.lgs. 231/2001, nonché dalle procedure interne e dalla disciplina esterna comunque applicabile a BRANDART, nonché denunce ed esposti ricevuti dal Collegio Sindacale per tematiche di competenza. Nessuna conseguenza negativa deriva in capo a chi abbia in buona fede effettuato una Segnalazione ed è assicurata la riservatezza dell’identità del segnalante.

9.2 CONTESTO NORMATIVO

Con la legge 30 novembre 2017, n. 179 è stata introdotta nell’ordinamento la disciplina in materia di *whistleblowing*, ovvero le “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”.

Tale legge ha altresì innovato il testo del D.lgs. 231/2001 laddove, introducendo i commi 2 bis, 2 ter e 2 quater nell’articolo 6 del D.lgs. 231/2001, ha disposto che i modelli di organizzazione e gestione devono prevedere: i) a carico dei vertici aziendali, dipendenti o collaboratori, l’obbligo di presentare, in buona fede, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; ii) canali alternativi di segnalazione, nonché misure volte a garantire la riservatezza circa l’identità del segnalante; iii) il divieto di atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del *whistleblower* per motivi legati alla segnalazione; iv) l’inserimento, all’interno del sistema disciplinare, di sanzioni nei confronti di chi violi gli obblighi di riservatezza o compia atti di ritorsione nei confronti del denunciante; v) la possibilità, per il segnalante o il relativo sindacato, di denunciare all’Ispettorato del Lavoro eventuali misure discriminatorie adottate dalla società nei suoi confronti, nonché chiedere la nullità del licenziamento/demansionamento ritorsivo o discriminatorio del *whistleblower*.

9.3 DESTINATARI

Destinatari della presente procedura sono:

- i vertici aziendali di BRANDART;
- tutti i dipendenti di BRANDART;
- i partner, i clienti, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, i soci e, più in generale, chiunque sia in relazione d’interessi con la Società (“**Terzi**”).

9.4 SCOPO DELLA PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

I presente documento (di seguito “**Procedura di Whistleblowing**”) si propone di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse. Tali Segnalazioni riguardano, in particolare, i seguenti ambiti inerenti al sistema di controllo:

- a) richieste di chiarimenti sulla correttezza di comportamenti propri o altrui ai fini della piena osservanza del Codice Etico, del Modello e del D.lgs. 231/2001 in generale (es: violazione di divieti e disposizioni aziendali, controlli sull’operato dei fornitori);
- b) comunicazioni di presunte violazioni, di richieste o di induzioni alla violazione di norme di legge o regolamento, di prescrizioni del Codice Etico del Modello e del D.lgs. 231/2001 in generale, di procedure interne, con riferimento alle attività e prestazioni di interesse della Società (es: inosservanza di clausole contrattuali, diffamazione, minacce, violazione della privacy, frodi, improprio utilizzo di dotazioni aziendali);
- c) comunicazioni di presunte violazioni del Modello e del D.lgs. 231/2001 in generale anche a seguito di comportamenti a rischio reato e/o illecito previsti dal Modello e del D.lgs. 231/2001 in generale;
- d) denunce, provenienti da Terzi aventi ad oggetto presunti rilievi, irregolarità e fatti censurabili;
- e) esposti riguardanti tematiche di contabilità e controlli.

9.5 INVIO DELLE SEGNALAZIONI

I Destinatari inviano le Segnalazioni secondo le modalità di seguito esposte, non appena vengano a conoscenza degli eventi che le hanno generate. Qualora un dipendente dovesse ricevere una Segnalazione da altri soggetti (ad es. altri dipendenti/Terzi), lo stesso ha l’obbligo di trasmettere la Segnalazione medesima, con immediatezza ed in via esclusiva, sempre secondo le modalità di seguito esposte, completa di tutta la eventuale documentazione di supporto pervenuta, non trattenendone copia ed astenendosi dall’intraprendere alcuna iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento. La mancata comunicazione di una Segnalazione ricevuta costituisce una violazione della presente Procedura di Whistleblowing, con l’applicazione, in caso di accertata malafede di tali condotte, delle conseguenti sanzioni disciplinari di cui al presente Modello.

La segnalazione deve essere inviata esclusivamente all’Organismo di Vigilanza mediante qualunque supporto scritto (posta ordinaria, e-mail, fax, sms) ovvero attraverso un indirizzo di posta elettronica appositamente ed esclusivamente dedicato dalla Società alla ricezione delle Segnalazioni da parte dell’Organismo di Vigilanza medesimo. Tale sistema dedicato, inoltre, consentirà di tenere riservata, in

prima battuta e salva in ogni caso la possibilità di una successiva indagine, l'identità del segnalante, il cui indirizzo di posta elettronica dal quale sia partita la Segnalazione arriverà all'indirizzo di posta elettronica dedicato in forma criptata.

L'Organismo di Vigilanza all'atto della ricezione di una Segnalazione, provvederà a conservare la medesima in un'apposita cartella situata in un'area protetta del database della Società. In tale cartella sarà archiviata altresì tutta la documentazione e le e-mail scambiate inerenti a ciascuna Segnalazione, sino alla chiusura della stessa.

Tutte le Segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare da parte dell'Organismo di Vigilanza al fine di verificare la presenza di dati ed informazioni utili a consentire una prima valutazione della fondatezza della Segnalazione stessa.

Qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, quest'ultima sarà archiviata dall'Organismo di Vigilanza, con le relative motivazioni.

Con riferimento a ciascuna Segnalazione, laddove, a seguito delle analisi preliminari, emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza della Segnalazione medesima, fatto salvo il diritto alla difesa del segnalato, l'Organismo di Vigilanza provvederà a:

- a) avviare analisi specifiche (eventualmente anche tramite attività di audit) nonché coinvolgendo le funzioni aziendali interessate dalla Segnalazione e in ogni caso informando l'Amministratore unico;
- b) concludere l'istruttoria in qualunque momento, se, nel corso dell'istruttoria medesima, sia accertata l'infondatezza della Segnalazione;
- c) avvalersi, se necessario, di esperti o periti esterni alla Società;
- d) informare l'Amministratore Unico affinché questi valuti l'eventuale "*action plan*" necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo altresì il monitoraggio dell'attuazione;
- e) informare l'Amministratore Unico, affinché siano valutate eventuali iniziative da intraprendere prima della chiusura della Segnalazione stessa;
- f) informare l'Amministratore unico affinché questi valuti eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della Società (ad es. azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione dei contratti in essere con la Società);

g) informare l'Amministratore unico affinché questi valuti l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, anche ai sensi di quanto previsto nella Sezione 4 del presente Modello, nel caso di Segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione;

h) sottoporre alla valutazione dell'Amministratore unico gli esiti degli approfondimenti della Segnalazione, qualora si riferisca a dipendenti e risulti fondata, affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti verso i dipendenti segnalati;

i) informare in ogni caso l'Amministratore unico in merito a tutte le Segnalazioni che, seppur non strettamente rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, siano comunque ritenute fondate.

Con periodicità semestrale (se non diversamente richiesto), l'OdV fornisce all' Amministratore Unico un apposito report riepilogativo delle Segnalazioni eventualmente pervenute contenente gli esiti delle analisi, inclusa l'adozione (o la mancata adozione) di provvedimenti disciplinari.

9.6 CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività, l'Organismo di Vigilanza cura l'attività di protocollo delle Segnalazioni, la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le Segnalazioni ed assicura l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per 2 anni dalla ricezione della Segnalazione.

9.7 FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

A) Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del *whistleblower* viene protetta in ogni contesto successivo alla Segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della Segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare e legittima l'applicazione da parte della Società delle sanzioni previste nella Sezione 4 del presente Modello, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

B) Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower

Nei confronti del segnalante che effettua una Segnalazione ai sensi della presente Procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. Colui che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile Amministrativo che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione all'Amministratore Delegato per l'adozione dei provvedimenti del caso.

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, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

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. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

9.8 RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

La presente Procedura di *Whistleblowing* lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del *whistleblower* nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente Procedura di *Whistleblowing*, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente Procedura di *Whistleblowing*.
