



IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

PARTE GENERALE

B. & V. SERVICE S.R.L.

Via G.L. Bernini n. 12/14 – Usmate Velate (MB)
C.F. e P.IVA: 13047640969

Predisposta	Esaminata	Validata	Approvata
Area Legale Compliance e QAS	CHRQO	AD	Consiglio di Amministrazione

Storia delle versioni

N° revisione	Data	Modifiche apportate
1.0	31/03/2025	Prima emissione

INDICE

Documento ad esclusivo uso interno – Qualsiasi copia emessa per uso esterno deve essere previamente autorizzata dal Consiglio di Amministrazione

BRIVIO & VIGANO' SERVICE S.R.L.

Sede Legale: Via G.L. Bernini n. 12/14 – Usmate Velate (MB)

C.F. e P.IVA: 13047640969

ALLEGATI.....	3
DEFINIZIONI.....	3
PARTE GENERALE	9
IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DEL 8 GIUGNO 2001.....	9
SEZIONE I: QUADRO NORMATIVO	9
1.1 La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, secondo la normativa introdotta dal D.lgs. n. 231/2001	9
1.2 I reati presupposto alla responsabilità ex D.lgs. n. 231/2001	13
1.3 Il D.lgs. n. 231/2001 all'interno dei Gruppi di Imprese	20
1.3.1 Brivio & Viganò Service ed il Gruppo Brivio & Viganò.....	24
1.4 Esenzione dalla responsabilità amministrativa derivante da reato: il modello di organizzazione, di gestione e controllo	24
1.5 La difesa in giudizio dell'Ente: i principi operativi e l'approccio applicativo	27
1.5.1 La rappresentanza dell'Ente in giudizio: la risoluzione dei conflitti di interessi	27
1.6 Linee Guida di Confindustria e Linee Guida del Gruppo Brivio & Viganò	28
1.7 Principi consolidati per la redazione dei Modelli organizzativi e l'attività dell'Organismo di Vigilanza e prospettive di revisione del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231	29
SEZIONE II: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	30
2.1 La scelta della società di dotarsi del Modello ex D.lgs. n. 231/2001	30
2.1.1 Presentazione del Gruppo Brivio & Viganò e della Società Brivio & Viganò	30
2.2. Finalità del Modello	31
2.3 Elementi fondamentali del Modello	32
2.4 Destinatari del Modello organizzativo.....	32
SEZIONE III: DIFFUSIONE DEL MODELLO	33
3.1 Azioni poste in essere da BRIVIO & VIGANÒ SERVICE per la diffusione del proprio Modello	34
3.2. Il primo strumento di efficace adozione del Modello da parte della Società: la formazione.....	35
SEZIONE IV. ORGANISMO DI VIGILANZA. STATUTO	35
4.1 Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza.....	35

4.1.1 Nomina e durata in carica dell'Organismo di Vigilanza	39
4.1.2 Compiti assegnati ai Responsabili di Funzione	39
4.2 Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza	41
4.2.1 Prerogative e risorse dell'OdV	44
4.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza	45
4.4. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	46
4.5 Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza	47
4.6 La procedura di segnalazione ex D.lgs. 24/2023	49
4.6.1. Segnalazioni anonime	53
4.7 Regolamento dell'Organismo di Vigilanza	54
SEZIONE V. SISTEMA DISCIPLINARE	54
5.1 Funzione del sistema disciplinare	55
5.2 Sistema sanzionatorio per i dipendenti	56
5.3 Sistema sanzionatorio per i Dirigenti	57
5.4 Sistema sanzionatorio per gli Amministratori	58
5.5. Sistema sanzionatorio per consulenti, collaboratori e partners	58

ALLEGATI

1. **Elenco Reati;**
2. **Codice Etico;**
3. **Visura societaria;**
4. **Organigramma societario;**
5. **Metodologia di *Risk analysis*;**
6. **Tabella *Risk Analysis* della Società;**

Documento ad esclusivo uso interno – Qualsiasi copia emessa per uso esterno deve essere previamente autorizzata dal Consiglio di Amministrazione

BRIVIO & VIGANO' SERVICE S.R.L.

Sede Legale: Via G.L. Bernini n. 12/14 – Usmate Velate (MB)

C.F. e P.IVA: 13047640969

7. Sistema di Gestione della qualità ISO 9001;
8. Policy Aziendale del Gruppo "Brivio & Viganò";
9. Codice Sanzionatorio Gruppo "Brivio & Viganò";
10. Sistema di Gestione tutela della salute e sicurezza ISO 45001;
11. Procedura per la gestione delle segnalazioni ai sensi del D.lgs. 24/2023;
12. Linee Guida del Gruppo "Brivio & Viganò" per l'adozione del Modello organizzativo.

DEFINIZIONI

- "Brivio & Viganò Service o Società": Brivio & Viganò Service S.r.l.;
- "Gruppo Brivio & Viganò": gruppo di società formalmente e giuridicamente autonome, facenti capo e soggette alla direzione unitaria della società *holding* "Brivio & Viganò Holding S.p.A", che perseguono un comune scopo, cioè l'interesse del Gruppo.;
- "Brivio & Viganò Holding S.p.A": Società Capogruppo che gestisce le altre società facenti parte del Gruppo Brivio & Viganò;
- "CdA": Consiglio di Amministrazione di Brivio & Viganò Service;
- "Funzione Aziendale": comparto di Brivio & Viganò Service; cui è devoluta una specifica attività intesa unitariamente ovvero un singolo ramo dell'oggetto sociale dell'ente;
- "Responsabile di Funzione": soggetto responsabile di un'area funzionale identificata come significativa all'esito dell'analisi dei rischi, individuato sulla base dell'organigramma di Brivio & Viganò;

- “Personale Interno”: personale addetto alle attività svolte da Brivio & Viganò Service, ivi inclusi i soggetti apicali, i soggetti sottoposti all'altrui direzione e infine i collaboratori a qualunque titolo organici alla struttura della Società;
- “Collaboratori non continuativi”: soggetti impegnati in Brivio & Viganò Service per lo svolgimento di incarichi temporanei ovvero per periodi di tempo limitati;
- “Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di Brivio & Viganò Service in virtù di un mandato o di altro rapporto di collaborazione, nonché quei soggetti esterni all'organizzazione aziendale che prestano attività di consulenza ed assistenza di ogni tipo, nell'interesse di Brivio & Viganò Service;
- “Partners”: controparti contrattuali di Brivio & Viganò Service, quali, ad esempio, fornitori, consulenti, agenti, clienti, sia persone fisiche, che persone giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualsivoglia forma stabile di collaborazione (associazione temporanea di impresa, *joint venture*, consorzi, etc.);
- “Fornitori continuativi”: soggetti che hanno rapporti di fornitura continuativa di beni o servizi con Brivio & Viganò Service;
- “P.A.”: tutti gli enti giuridici o società controllate da enti pubblici economici e non che sono definiti come pubblica amministrazione, in virtù di vigenti disposizioni di legge;
- “Stakeholders”: tutti quei soggetti che, a vario titolo, anche in via solo occasionale, siano portatori di interessi di Brivio & Viganò Service;
- “Interlocutori Esterni”: tutte le persone (fisiche e giuridiche) che detengono, a qualsiasi titolo, rapporti collaborativi con la Società, al fine di perseguire l'oggetto sociale;
- “Testo Unico Sicurezza”: Testo Unico Sicurezza di cui al D.lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 e sue successive modifiche;
- “D.V.R.”: Documento di Valutazione del Rischio previsto dal Testo Unico Sicurezza;
- “Datore di Lavoro”: colui che all'interno dell'organizzazione aziendale esercita il potere organizzativo, direttivo e disciplinare nei confronti del personale dipendente;

Documento ad esclusivo uso interno – Qualsiasi copia emessa per uso esterno deve essere previamente autorizzata dal Consiglio di Amministrazione

BRIVIO & VIGANÒ' SERVICE S.R.L.

Sede Legale: Via G.L. Bernini n. 12/14 – Usmate Velate (MB)

C.F. e P.IVA: 13047640969

- **"R.S.P.P."**: Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione come identificato nel Testo Unico Sicurezza;
- **"R.L.S."**: Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza come identificato nel Testo Unico Sicurezza;
- **"Codice Etico"**: testo contenente i diritti e i doveri morali di Brivio & Viganò Service che definisce la responsabilità etico – sociale di tutti coloro che partecipano all'attività aziendale;
- **"GDPR"**: normativa in vigore a livello europeo che regola il trattamento e la protezione dei dati personali;
- **Dati Personali Comuni**: qualsiasi informazione riguardante la persona fisica identificata o identificabile, anche indirettamente, con particolare riferimento ad un identificativo, come, ad esempio, il nome, un numero identificativo, dati relativi all'ubicazione, un identificativo online ovvero ad uno o più elementi caratteristici della propria identità fisica, economica, culturale e/o sociale;
- **"Dati Personali Particolari (ex Sensibili)"**: Dati afferenti alle informazioni biometriche, genetiche e sanitarie, nonché al credo, all'etnia, alla confessione religiosa, alle opinioni filosofiche ed all'orientamento politico della persona fisica;
- **"Dati Personali Giudiziari"**: dati personali relativi alle condanne penali, ai reati accertati e a connesse misure di sicurezza. Essi rivelano l'esistenza di provvedimenti penali suscettibili di iscrizione nel casellario giudiziale, ovvero la qualità di indagato o imputato della persona fisica;
- **"Privacy"**: insieme delle norme e dei regolamenti che regolano l'acquisizione, il trattamento, la conservazione e la tutela dei dati personali "comuni", "particolari (ex sensibili)" e "giudiziari" afferenti alla persona fisica identificata o identificabile, anche indirettamente, mediante riferimento qualsiasi altro dato, ivi compreso un numero di identificazione personale; i dati personali che consentono l'identificazione diretta dell'interessato (dati biometrici, dati genetici,); i dati personali idonei a rivelare l'origine etnica, la fede o la confessione religiosa, filosofica, etica o di

qualsivoglia altra natura, le opinioni politiche, l'adesione a partiti, sindacati, associazioni non riconosciute, anche a carattere religioso, filosofico, politico o sindacale, nonché i dati personali idonei a rivelare lo stato di salute e l'orientamento e la vita sessuale dell'interessato; i dati personali idonei a rivelare provvedimenti pendenti innanzi ad autorità giudiziarie penali. La normativa di riferimento è contenuta nel Regolamento Europeo n. 2016/679 e nel D.lgs. n. 196/2003, così come modificato dal D.lgs. n. 101/2018;

- **"Attività aziendali"**: tutte le attività che concernono l'esistenza dell'Azienda in ogni sua forma ed espressione, nonché tutte le attività prodromiche e programmatiche per il raggiungimento degli scopi e/o fini aziendali di Brivio & Viganò Service;
- **"Procedure Operative"**: disposizioni finalizzate alla regolamentazione di tutti gli aspetti (anche decisionali) della vita della società e, quindi, qualsiasi funzione potenzialmente esposta a rischio;
- **"Due Diligence"**: attività di controllo e confronto della documentazione afferente ad una determinata società con cui Brivio & Viganò Service intende avviare/rinnovare un rapporto commerciale di qualsivoglia natura;
- **"e - learning"**: metodologia di insegnamento e/o apprendimento che coinvolge sia il docente che il discente, mediante l'utilizzo di strumenti informatici e/o telematici che rende fruibili le lezioni in modalità "remoto";
- **"D.lgs. n. 231/2001 o Decreto"**: il Decreto Legislativo n. 231/2001 dell'8 giugno 2001 e sue successive modifiche;
- **"Soggetti Apicali"**: soggetti che, in virtù di quanto previsto dall'art. 5 del D.lgs n. 231/2001, ricoprono incarichi di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente ovvero di un'unità organizzativa dotata di sufficiente autonomia finanziaria e funzionale, nonché quei soggetti che, di fatto, gestiscono o controllano l'ente;

- “Soggetti sottoposti all'altrui direzione”: soggetti che, secondo quanto disposto dall'art. 5 del D.lgs n. 231/2001, dipendono dalla direzione e dal controllo dei soggetti apicali;
- “Reati”: i singoli reati richiamati dagli artt. 24 e seguenti del D.lgs. n. 231/2001, quindi, uno dei reati presupposto alla responsabilità amministrativa degli enti;
- “Risk Assessment”: attività volta all'identificazione delle singole aree di rischio riferite ad ogni attività eseguita da Brivio & Viganò Service con cui vengono, successivamente, isolati i rischi concreti con riferimento ai singoli reati;
- “Processi Sensibili”: l'insieme delle attività di Brivio & Viganò Service nel cui ambito è insito il rischio potenziale di commissione dei reati rilevanti ai sensi del D.lgs n. 231/2001;
- “Modello o Modello Organizzativo”: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.lgs. n. 231/2001;
- “Parte Generale”: parte generale del modello contenente i principi generali del medesimo e le norme sul funzionamento dell'organismo di vigilanza;
- “Parte Speciale”: parte speciale del Modello contenente la metodologia di *Risk Analysis* adottata per i processi sensibili e le relative procedure adottate per prevenire in concreto detti rischi;
- “Destinatari del Modello”: tutti i soggetti coinvolti nell'attività produttiva di Brivio & Viganò Service, ivi inclusi il personale interno, i collaboratori, anche non continuativi e gli stakeholders;
- “Organismo di Vigilanza o OdV”: organismo interno alla Società, deputato alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello adottato ai sensi del D.lgs n. 231/2001 ed alla verifica del suo costante aggiornamento;
- “Piano Annuale”: programma annuale di verifiche dell'efficacia e dello stato di attuazione del modello, regolato dall'organismo di vigilanza;
- D.lgs. n. 24/2023: Decreto legislativo emanato dal governo che recepisce la Direttiva UE 2019/1937 del parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019,

riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali;

- "Whistleblower": soggetto che segnala una violazione del presente modello, del codice etico o una potenziale commissione di reati. La Società attua la disciplina inerente alla gestione delle segnalazioni ed alla protezione del segnalante in piena compatibilità rispetto al D.lgs. 24/2023;
- "Performance": realizzazione concreta delle attività e dei comportamenti prescritti da Brivio & Viganò Service, per il raggiungimento di determinati obiettivi;
- "Responsabile del Canale Interno di Segnalazione": Il Responsabile interno o esterno, dotato di autonomia e indipendenza, nominato ai sensi dell'art. 4 del D.lgs. n. 24/2023, al quale è conferito l'incarico di processare le segnalazioni ricevute tramite i canali interni di segnalazione c.d. *"Whistleblowing"*.

PARTE GENERALE

IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DEL 8 GIUGNO 2001

SEZIONE I: QUADRO NORMATIVO

1.1 La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, secondo la normativa introdotta dal D.lgs. n. 231/2001

Il Decreto legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231, dando in parte attuazione alla Legge Delega del 29 settembre 2000 n. 300, disciplina - introducendola, per la prima volta, nell'ordinamento giuridico italiano - la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (Enti).

Prima dell'introduzione di suddetta normativa, gli Enti collettivi non erano soggetti, secondo la legge italiana, a responsabilità di tipo penale - amministrativa e solo e soltanto le persone fisiche (amministratori, dirigenti, direttori generali, etc.) potevano essere

Documento ad esclusivo uso interno - Qualsiasi copia emessa per uso esterno deve essere previamente autorizzata dal Consiglio di Amministrazione

BRIVIO & VIGANÒ' SERVICE S.R.L.

Sede Legale: Via G.L. Bernini n. 12/14 - Usmate Velate (MB)

C.F. e P.IVA: 13047640969

penalmente perseguite in ordine a Reati posti in essere nell'interesse della compagine societaria.

Tale assetto normativo è stato profondamente innovato dal D.lgs. n. 231/2001 che ha segnato l'adeguamento, da parte della legislazione italiana, ad una serie di convenzioni internazionali alle quali l'Italia ha già da tempo aderito; in particolare, trattasi della Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, della Convenzione U.E. del 26 maggio 1997, relativa alla lotta ed alla repressione alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

Con l'emanazione del D.lgs. n. 231/2001, il legislatore italiano ha ottemperato agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e comunitari, i quali dispongono, appunto, la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio che colpisca la criminalità d'impresa in maniera più diretta ed efficace.

Il D.lgs. n. 231/2001 si inserisce, dunque, in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e – allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi europei – istituisce la responsabilità della *Societas*, considerata quale *“autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome e per conto o comunque nell'interesse dell'Ente”* (così la relazione al progetto preliminare di riforma del Codice penale, elaborato dalla Commissione presieduta dal Prof. Carlo Federico Grosso).

L'istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica secondo cui le condotte illecite commesse all'interno dell'impresa, lungi dal conseguire ad un'iniziativa privata del singolo, sovente rientrano nell'ambito di una diffusa politica aziendale e conseguono a decisioni del vertice dell'Ente medesimo.

Si tratta di una responsabilità *“amministrativa” sui generis*, poiché, pur comportando l'applicazione di sanzioni amministrative, consegue da reato ed il suo accertamento segue le garanzie proprie del procedimento penale.

In particolare, il D.lgs. n. 231/2001 contiene un articolato sistema sanzionatorio che muove dall'applicazione di sanzioni pecuniarie identificate in *“quote”*, il cui ammontare è

determinato dal giudice, ricompreso tra un minimo ed un massimo fissato dal legislatore a seconda della tipologia di reato commesso; l'importo di ciascuna quota è stabilito tenendo conto delle dimensioni dell'Ente, nonché del grado di colpevolezza desumibile dalla condotta ad esso imputata. Alle sanzioni pecuniarie, si sommano, sempre in ossequio alla scala di gravità del reato commesso, misure interdittive, tra cui la sospensione o la revoca di concessioni e licenze, il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi pubblici, il divieto di pubblicizzare beni e/o servizi, sino ad arrivare alle sanzioni più gravose, tra cui l'interdizione dall'esercizio dell'attività di impresa.

Ad ogni modo, la sanzione amministrativa nei confronti dell'Ente può essere comminata solo dal giudice penale, all'esito del giudizio di accertamento in ordine alla responsabilità amministrativa solo laddove sussistano tutti i requisiti oggettivi e soggettivi di cui alla normativa ex D.lgs. n. 231/2001. In particolare, occorre che sia stato commesso uno dei Reati da cui origina la responsabilità amministrativa dell'Ente (cosiddetto reato presupposto), che il reato stesso sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, da parte di Soggetti Apicali o soggetti ad essi sottoposti.

La responsabilità degli Enti si estende anche ai Reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda ovvero non abbia proceduto l'autorità statale del luogo ove il reato è stato commesso, a patto che sussistano le particolari condizioni previste dal D.lgs. n. 231/2001. Quanto sino ad ora esposto comporta, ai fini del presente Modello organizzativo, la necessità di considerare anche le eventuali operazioni che la Società pone in essere all'estero. Tale aspetto sarà vagliato nella seconda parte del presente documento, nel momento in cui ci si occuperà di affrontare, una per una, le singole ipotesi di reato, in relazioni alle quali, il legislatore ha previsto la responsabilità dell'Ente collettivo.

Quanto ai requisiti necessari perché possa configurarsi, accanto alla responsabilità penale delle persone fisiche, anche la responsabilità amministrativa della persona giuridica, come poc'anzi accennato, deve trattarsi, in primo luogo, di un reato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente. Il vantaggio esclusivo dell'agente (o di un terzo rispetto all'agente

medesimo) non determina l'insorgere di alcuna responsabilità in capo all'Ente, trattandosi di una situazione di manifesta estraneità della persona giuridica rispetto al fatto di reato.

I potenziali soggetti attivi del reato presupposto alla responsabilità degli Enti sono:

- "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità produttiva dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche in via di fatto, la gestione e il controllo degli stessi" (cosiddetti soggetti apicali);
- "Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)" (cosiddetti sottoposti all'altrui direzione).

Dalle definizioni di cui sopra, si evince che i soggetti richiamati dalla norma in esame sono coloro i quali svolgono funzioni inerenti alla gestione ed al controllo dell'Ente ovvero di sue articolazioni; il legislatore, pertanto, ha voluto intraprendere una scelta di tipo "funzionalistico", in luogo di una di tipo "nominalistico", rivolgendo l'attenzione alla concreta attività esercitata, piuttosto che alla qualifica formalmente rivestita dal soggetto.

Da sottolineare, in questa prospettiva, anche l'equiparazione – rispetto ai soggetti che ricoprono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente – delle persone che rivestono le medesime funzioni nell'ambito di un'"unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale": si tratta, come ben noto, di una figura sempre più diffusa nella realtà economica, soprattutto con riferimento a società strutturate in più sedi e stabilimenti.

La circostanza di cui sopra richiede una particolare attenzione nella fase di redazione del Modello organizzativo, affinché il medesimo, nella prassi, si riveli efficace per lo scopo in virtù del quale è stato adottato.

Si avrà modo di approfondire, nell'ambito della Parte Speciale dedicata alle singole fattispecie di reato, la necessità che ogni singola figura professionale potenzialmente a rischio di commissione di Reati rilevanti in BRIVIO & VIGANÒ SERVICE sia monitorata, mediante la predisposizione di opportune procedure, al fine di assicurare un adeguato controllo ed una effettiva vigilanza su quelle attività "sensibili", nell'ottica della potenziale commissione dei Reati previsti dal D.lgs. n. 231/2001.

In relazione a quanto afferisce ai soggetti, si è già avuto modo di precisare che la lettera b) dell'art. 5 fa riferimento alle "persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti in posizione apicale". Al riguardo, la relazione ministeriale precisa che la *"scelta di limitare la responsabilità della società al solo caso di reato commesso dai vertici non si sarebbe rivelata plausibile dal punto di vista logico e politico criminale"*. Da un lato, infatti, sarebbe risultata assurda un'esclusione della responsabilità dell'Ente per Reati commessi, nel suo interesse o a vantaggio, da un soggetto sottoposto all'altrui direzione; dall'altro, le realtà economiche moderne sono caratterizzate da una evidente frammentazione dei processi operativi e decisionali, talché acquista sempre maggior rilievo l'importanza anche del singolo dipendente nelle scelte e nelle attività dell'Ente.

Il tutto implica, come è agevole intuire, la necessità di svolgere, in sede di redazione del Modello organizzativo, un'analisi dettagliata delle singole procedure, attraverso le quali si esplicano le attività proprie della società, in modo tale da poter predisporre efficaci presidi di controllo, in grado di impedire la commissione dei Reati o determinarne, nella denegata ipotesi in cui si verificchino, una rapida individuazione e denuncia da parte degli organismi di controllo interno.

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'Ente, oltre all'esistenza dei requisiti sopra richiamati, i quali consentono di effettuare un collegamento oggettivo tra il reato commesso e l'attività dell'Ente, il legislatore impone anche l'accertamento di un requisito di tipo soggettivo, consistente nella colpevolezza dell'Ente rispetto al reato realizzato. Tale requisito soggettivo si identifica nella "colpa di organizzazione", intesa come assenza ovvero inefficacia di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'Ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio di commissione del reato. Suddette regole di diligenza costituiscono proprio il contenuto centrale del presente Modello organizzativo.

1.2 I reati presupposto alla responsabilità ex D.lgs. n. 231/2001

Prima di addentrarsi nel vivo delle attività svolte da BRIVIO E VIGANÒ SERVICE, al fine di valutare quali di esse espongano l'Ente alla possibile commissione dei reati presupposto

ex D.lgs. n. 231/2001 ed alle conseguenze che ne derivano, è opportuno completare l'inquadramento generale dei confini di tale fonte normativa.

La responsabilità dell'Ente era inizialmente prevista in relazione ai reati contro la P.A. (art. 25 del D.lgs. n. 231/2001) o contro il patrimonio della P.A. (art. 24 del D.lgs. n. 231/2001).

In seguito, la responsabilità è stata estesa – per effetto di provvedimenti normativi integrativi intervenuti successivamente – anche ad altre categorie di reati.

In particolare, essa è stata estesa con riguardo ai reati informatici e di trattamento illecito dei dati personali (art. 24 *bis* del D.lgs. n. 231/2001); ai delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter* del D.lgs. n. 231/2001). Sul punto, si precisa che, con la legge n. 236 del 11 dicembre 2016, è stato introdotto nel Codice penale il nuovo reato di traffico di influenze illecite di organi prelevati da persona vivente, di cui all'art. 601 *bis* c.p. Quest'ultima fattispecie di reato si ritrova, ad oggi, in un nuovo comma (il sesto) dell'art. 416 c.p., dando, così, origine alla fattispecie dell'associazione per delinquere finalizzata al traffico di organi, che è divenuta reato presupposto alla responsabilità dell'Ente ai sensi del decreto (art. 24 *ter* del D.lgs. n. 231/2001); ai reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25 *bis* del D.lgs. n. 231/2001), ai reati contro l'industria ed il commercio (art. 25 *bis* 1 del D.lgs. n. 231/2001), ai reati societari (art. 25 *ter* del D.lgs. n. 231/2001); sul punto, è intervenuta la legge n. 69 del 27 maggio 2015, a modifica degli stessi reati societari sopra richiamati.

Da ultimo, con il D.lgs. n. 38 del 15 marzo 2017, che ha dato attuazione alla Decisione Quadro 2003/568/GAI del Consiglio Europeo, è stato riformulato il reato di "corruzione tra privati" ex art. 2635 c.c., introdotto il nuovo reato societario di "Istigazione alla corruzione tra privati", di cui all'art. 2635 *bis* c.c. e inserito l'art. 2635 *ter* c.c. Quest'ultima disposizione ha introdotto delle pene accessorie. Il D.lgs. n. 38/2017 ha esercitato, altresì, un notevole impatto sulla disciplina della responsabilità amministrativa degli Enti ex D.lgs. n. 231/2001, atteso che è stato modificato l'art. 25 *ter* del Decreto alla lettera s – *bis*), come di seguito dispone: *"per il delitto di corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell'art. 2635 del Codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote, Si applicano altresì le sanzioni interdittive previste dall'art. 9, comma 2"*.

E ancora, sono stati introdotti, nel novero dei reati presupposto, i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 *quater* del D.lgs. n. 231/2001), il delitto di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater* -1 del D.lgs. n. 231/2001), i reati contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies* del D.lgs. n. 231/2001). Con riferimento all'art. 25 *quinquies* del D.lgs. n. 231/2001, con la Legge n. 199 del 29.10.2016 è stato riformulato l'art. 603 *bis* c.p., rubricato "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" e detta fattispecie delittuosa è stata inserita nell'elenco dei reati presupposto di cui al D.lgs. n. 231/2001.

Attraverso la legge 18 aprile 2005, n. 62, la responsabilità degli enti è stata estesa anche ai reati di *market abuse* (*insider trading* e aggio, art. 25 *sexies*). L'intento del legislatore di includere nel decreto del 2001 tutti i crimini che l'ente può commettere è evidente dal costante aumento delle fattispecie "presupposto"; infatti, sono stati successivamente introdotti i reati di lesioni ed omicidio colposo commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 *septies*) nel 2007 – poi modificati dal D.lgs. 81/2008 -, i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro o altra utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio (quest'ultimo reato introdotto con Legge n. 186 del 15 dicembre 2014) (art. 25 *octies*); i reati in materia di violazione del diritto di autore (art. 25 *novies*), l'induzione a non rendere dichiarazioni all'autorità giudiziaria ovvero a renderle mendaci (art. 25 *decies*), i reati ambientali, ivi compresi gli "ecoreati", introdotti con legge n. 68 del 22 maggio 2015 (art. 25 *undecies*) ed il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*) da ultimo modificato con legge 17 ottobre 2017, n. 161.

Successivamente, è stata introdotta con l'art. 5 della Legge Europea 2017, una nuova categoria di Reati (art. 25 *terdecies*) nel [Decreto 231](#) contro il razzismo e la xenofobia.

Con la legge n. 3 del 9 gennaio 2019, entrata in vigore il successivo 31 gennaio, tra le modifiche apportate al D.lgs 231/2001 è stato introdotto, quale ulteriore reato presupposto ex D.lgs 231/2001 (nell'art. 25 D.lgs 231/2001), il delitto di traffico di influenze illecite ex art. 346 *bis* c.p.

Dopodiché, sono stati introdotti l'art. 25 *quaterdecies* nel [Decreto 231](#) in materia di illeciti

sportivi (artt. 1 e 4 della Legge n. 401 del 13 dicembre 1989) e l'art. 25 *quinquiesdecies* (Reati tributari) con conversione in legge del decreto fiscale (Legge 157/2019).

Successivamente, con l'intervento riformatore volto a dare attuazione alla Direttiva UE 2017/1371, operato tramite l'adozione del D.lgs. n. 75/2020 (in vigore a partire dal 30 luglio 2020), il legislatore ha provveduto ad inserire, all'art. 25 *sexiesdecies*, i reati di contrabbando. Oltre ciò, la riforma ha ampliato il novero dei reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25) e dei reati tributari (art. 25 *quinquiesdecies*), il tutto nell'ottica del potenziamento dei presidi degli interessi fiscali dell'Unione Europea.

Con il D.lgs. 184/2021, il legislatore ha inserito all'art. 25 *octies*.1 una nuova categoria di reati presupposto, "Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti".

Dopodiché, con la legge 9 marzo 2022, n. 22 (Disposizione in materia di reati contro il patrimonio culturale), sono state introdotte due ulteriori categorie di reato presupposto rilevanti in termini di responsabilità degli enti da reati: art. 25-*septiesdecies* "Reati contro il patrimonio culturale" e art. 25-*duodevicies* "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici".

La Legge 9 ottobre 2023, n. 137, di conversione con modifiche del D.L. 10 agosto 2023, n. 105, ha inserito nuovi reati presupposto nel D.lgs. 231/01. In particolare, la riforma ha introdotto nel [Decreto 231](#) gli illeciti presupposto di "Turbata libertà degli incanti" (art. 353 c.p.) e "Turbata libertà del procedimento di scelta dei contraenti" (art. 353-bis c.p.), che sono stati inseriti nell'art. 24 del D.lgs. 231/01 (reati contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione), e quello di "Trasferimento fraudolento di valori" (art. 512-bis c.p.), inserito all'art. 25-*octies*.1 (delitti in materia di pagamenti diversi dal contante).

Con la Legge n. 206/2023 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 27 dicembre 2023, n. 300), recante "Disposizioni organiche per la valorizzazione, la promozione e la tutela del *made in Italy*", è stato ampliato l'ambito di applicazione del reato di cui all'art. 517 c.p., fattispecie già rilevante per la responsabilità dell'ente *ex art. 25-bis* 1. D. Lgs. n. 231/2001.

Oltre alle disposizioni del Decreto in esame, altre fonti normative contribuiscono ad estendere il novero dei reati presupposto; tra esse, la legge n. 146 del 16 marzo 2006, concernente gli illeciti transnazionali penalmente rilevanti.

La scelta del legislatore, dunque, è stata quella di prevedere la responsabilità amministrativa degli Enti per la commissione di alcuni reati già previsti dal codice penale e da altre leggi, la cui puntuale indicazione è contenuta in un separato documento (**All. 1 - Elenco Reati**), da considerarsi parte integrante e inscindibile del presente [Modello](#).

Di seguito saranno indicate solo le categorie di Reati richiamate dagli artt. 24 e seguenti del D.lgs. n. 231/2001.

In data 14 giugno è stato approvato il D.lgs. n. 87 (c.d. “Decreto Sanzioni Tributarie”), in attuazione della Legge Delega n. 111 del 9 agosto 2023, il quale ha apportato modifiche all’art. 10 *quater* del D.lgs. n. 74/2000, di cui all’art. 25 *quinquiesdecies* del D.lgs. n. 231/2001- In particolare, è stata introdotta una clausola di esclusione della punibilità dell’illecito di cui al comma 1 della medesima disposizione, nel caso in cui l’omesso versamento di somme dovute, indebitamente portate in compensazione non è punibile ove, anche per ragioni di natura tecnica delle valutazioni, sussistano condizioni di obiettiva incertezza in ordine agli specifici elementi o alle particolari qualità che fondano la spettanza del credito.

La legge n. 90/2024, rubricata “Disposizioni in materia di rafforzamento della cybersicurezza nazionale e dei reati informatici”, ha apportato modifiche ai reati *ex artt. 615 ter, 615 quater, 617 quater, 617 quinquies, 617 sexies, 623 quater, 635 bis, 635 ter, 635 quater, 635 quinquies, 640 ter* c.p. e ha introdotto gli artt. 617 *bis, 635 quater 1* e 629 c.p. (c.d. “estorsione informatica”) nel novero dei reati presupposto *ex art. 24 bis* del D.lgs. n. 231/2001.

La legge n. 112 del 8 agosto 2024 ha introdotto la nuova fattispecie di reato di “*Indebita destinazione di denaro o di cose mobili*”, prevista e punita dall’art. 314 *bis* c.p., inserita nel novero dei reati presupposto *ex art. 24* del D.lgs. n. 231/2001.

Inoltre, la legge n. 114 del 9 agosto 2024, rubricata “Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale, all’ordinamento giudiziario e al codice dell’ordinamento militare”, ha abrogato il reato di “*Abuso d’Ufficio*” *ex art. 323* c.p. e apportato modifiche al testo della norma *ex art. 346 bis* c.p., rubricato, “*traffico di influenze illecite*”, entrambi di rilevanza 231, ai sensi dell’art. 25 del D.lgs. n. 231/2001.

Da ultimo il 3 ottobre 2024, è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.lgs. n. 141 del 26 settembre 2024, recante “*Disposizioni internazionali complementari al Codice doganale*

Documento ad esclusivo uso interno – Qualsiasi copia emessa per uso esterno deve essere previamente autorizzata dal Consiglio di Amministrazione

BRIVIO & VIGANO’ SERVICE S.R.L.

Sede Legale: Via G.L. Bernini n. 12/14 – Usmate Velate (MB)

C.F. e P.IVA: 13047640969

dell'Unione e revisione del sistema sanzionatorio in materia di accise e altre imposte indirette sulla produzione e i consumi". Il cuore della riforma è rappresentato dall'Allegato 1 del Decreto, che apporta modifiche e in generale, armonizza il sistema doganale nazionale alla normativa europea, definitivamente abrogando il Testo Unico delle Leggi Doganali.

- 1) Reati contro il patrimonio della P.A. commessi attraverso erogazioni pubbliche (art. 24)
- 2) Reati inerenti la criminalità informatica e l'illecito trattamento di dati (art. 24 *bis*)
- 3) Delitti di criminalità organizzata (art 24 *ter*)
- 4) Reati contro la P.A. (art. 25)
- 5) Reati di falso nummario e contro l'industria ed il commercio (artt. 25 *bis* e 25 *bis.1*)
- 6) Reati societari (art. 25 *ter*)
- 7) Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25 *quater*)
- 8) Reati contro la personalità individuale (artt. 25 *quinques* e 25 *quater. 1*)
- 9) Reati di "abuso di mercato" (art. 25 *sexies*)
- 10) Reati commessi in violazione delle norme a tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro (art. 25 *septies*)
- 11) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza

illecita e autoriciclaggio (art. 25 *octies*)

12) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 *octies*.1)

13) Delitti in materia di violazione del diritto di autore (art 25 *novies*)

14) Reati di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies*)

15) Reati ambientali (art. 25 *undecies*)

16) Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*)

17) Reati di razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies*)

18) Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies*)

19) Reati tributari (art. 25 *quinqüesdecies*)

20) Reati di contrabbando (art. 25 *sexiesdecies*)

21) Reati contro il patrimonio culturale (25 *septiesdecies*)

22) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (25 *duodevicies*)

1.3 Il D.lgs. n. 231/2001 all'interno dei Gruppi di Imprese

Il D.lgs. n. 231/2001 nulla prevede in materia di eventuale responsabilità dei Gruppi di Società, limitandosi ad individuare i presupposti e la disciplina della responsabilità degli Enti derivante da reato. Nel silenzio della legge, al fine di poter meglio comprendere quali siano i presupposti in virtù dei quali la responsabilità amministrativa derivante da reato *ex* D.lgs. n. 231/2001 possa investire altre imprese del Gruppo – ipotesi che, astrattamente, potrebbe interessare il Gruppo "Brivio & Viganò", occorre muovere i passi dalle indicazioni fornite, in merito, dalla dottrina e dalla giurisprudenza. In primo luogo, sulla scorta del miglior approccio sistematico, è bene precisare che, affinché possa sussistere la responsabilità *ex* D.lgs. n. 231/2001 di una società, è sempre necessario che ricorrano contemporaneamente le condizioni sopra descritte (*cfr.* Par. 1.1 – Sezione I):

- A) Un reato;
- B) Il soggetto attivo;
- C) Interesse o vantaggio.

Alla luce di quanto sopra, anche per poter ipotizzare la responsabilità di Gruppo, è richiesta la presenza di tutte e tre le sopra citate condizioni. Da ciò consegue che, per poter affermare una responsabilità "infragruppo", non è sufficiente evocare l'appartenenza al Gruppo ovvero parlare di un generico "interesse" del Gruppo; anzi, perché si possa validamente formulare un addebito nei confronti della Capogruppo o di altra società d'appartenenza del Gruppo, occorre, in relazione a ciascuna delle società, verificare la sussistenza di tutte le condizioni di Legge¹. Il principio di legalità richiamato dall'art. 2 del D.lgs. n. 231/2001 e quello di personalità della responsabilità *ex* art. 27 Cost. escludono che possa essere chiamata a rispondere dell'illecito *ex* D.lgs. n. 231/2001 una società appartenente al

¹ Il Consiglio di Stato, Sez. III, nel parere reso in data 11 gennaio 20005, ha chiarito che i gruppi societari, anche se comprendono società legate da forme di collegamento o controllo, sono pur sempre costituiti da "distinti soggetti giuridici" che rappresentano altrettanti differenti centri di imputazione di situazioni giuridiche soggettive, sicché, la rilevanza del gruppo non può prospettarsi al di fuori dei casi e dei modi previsti dalla legge.

medesimo Gruppo, i cui vertici o dipendenti non abbiano commesso un reato nell'interesse o a vantaggio della società medesima².

a) La commissione di un Reato

Uno dei presupposti perché possa sussistere una responsabilità, ai sensi del [D.lgs. n. 231/2001](#), è, anzitutto, la commissione di uno dei reati previsti nel Decreto.

b) Il soggetto attivo

Per quanto afferisce al secondo presupposto, affinché possa ipotizzarsi una risalita di responsabilità ad altre società del Gruppo, in piena osservanza dei requisiti *ex* [D.lgs. n. 231/2001](#), deve necessariamente sussistere un collegamento soggettivo qualificato tra l'autore della condotta criminosa e l'altra società.

E, pertanto, l'esenzione da responsabilità è possibile laddove l'autore della condotta criminosa sia inquadrato in più società facenti parte del medesimo Gruppo, nonché che abbia agito avendo un ruolo qualificato di diritto all'interno di tutte le società coinvolte (e, quindi, sia di quella direttamente coinvolta nella realizzazione del reato, sia della Capogruppo o dell'altra società facente parte del Gruppo).

In ogni caso, si impone che l'individuo resosi responsabile del reato rivesta una qualifica apicale o dirigenziale sia nella società direttamente coinvolta che in quella controllante o collegata.

Diversamente, laddove lo stesso reato sia posto in essere in concorso tra più soggetti, è richiesto, dalla giurisprudenza e dalla dottrina³, che ciascuno di essi occupi posizioni apicali nelle rispettive società ed enti. Anche in questa ipotesi, vale la sopra indicata specificazione,

² Sul punto è chiara la sentenza della Corte di Cassazione, S.U., 24 aprile - 18 settembre 2014 n. 38343, relativa alla vicenda Thyssen Krupp A.S.T. S.p.A, ove è stato affermato con chiarezza che in ambito di responsabilità penale-amministrativa, *ex* D.lgs. 231/2001, devono trovare applicazione il principio della responsabilità per fatto proprio e quello di colpevolezza, confermando, quindi, indirettamente l'impossibilità di estensione di responsabilità correlate solo alla mera appartenenza ad un "gruppo societario".

³ Citate in nota nel presente paragrafo.

secondo cui non è sufficiente un generico riferimento al contesto di "gruppo", essendo, invece, richiesta la dimostrazione della sussistenza di un concorso di persone nel reato verificatosi in concreto. Più precisamente, la qualifica ed il ruolo di "apicale" in capo ai soggetti coinvolti nell'azione criminosa deve contraddistinguere sia il correo afferente alla società controllante coinvolta che quello afferente alla società controllata.

In altri termini, secondo l'orientamento della Suprema Corte⁴, anche la *holding* o altre società del gruppo possono rispondere ex [D.lgs. 231/2001](#) se "il soggetto che agisce per conto delle stesse concorre con il soggetto che commette il reato". Non è, invece, sufficiente un generico riferimento all'appartenenza ad un medesimo gruppo, al fine di estendere la responsabilità amministrativa alla capogruppo o ad altra società del gruppo.

Inoltre, la Corte di Cassazione ha precisato che non è possibile desumere l'estensione della responsabilità amministrativa ad altro ente sulla base della mera esistenza di una relazione di controllo o di collegamento societario, e nell'assenza, invece, di un preciso coinvolgimento della capogruppo o di altre società del gruppo nella consumazione del reato-presupposto⁵.

È opportuno precisare che il soggetto c.d. "qualificato" deve svolgere effettivamente un ruolo direttivo ed amministrativo, di talchè ben possono assumere rilevanza, a tal fine, anche le attività poste in essere dagli amministratori o direttori c.d. "di fatto".

c) Interesse o vantaggio

Come sopra anticipato, non è sufficiente l'appartenenza della società al gruppo, né un generico riferimento a un "interesse del gruppo" per poter giustificare un'espansione della responsabilità dipendente da reato in seno al medesimo. Occorre, invero, fare una corretta applicazione dei principi sanciti dalla giurisprudenza di legittimità e dalla dottrina più

⁴ Corte Cassazione, Sezione V Penale, 18 gennaio 2011, in CED n. 249820.

⁵ Corte Cassazione, Sezione VI Penale, 20 dicembre 2013-21 gennaio 2014, n. 2658 ove nell'ambito nella vicenda I.L.V.A. ha annullato il provvedimento di sequestro di beni che aveva colpito il patrimonio di diverse società collegate in difetto di una esplicita individuazione dei criteri di imputazione della responsabilità.

autorevole, che evidenziano la necessità di arginare un' indiscriminata diffusione ed estensione della responsabilità dell'ente.

Da ultimo, pertanto, per poter ipotizzare la responsabilità in capo ad una o più consociate del gruppo, deve essere provato che l'illecito-presupposto sia stato commesso anche nell'interesse o a vantaggio della società controllante o dell'altra società del gruppo coinvolta.

La sussistenza di tale interesse, come definito dalla giurisprudenza di legittimità⁶, potendo esso consistere anche in un'utilità non necessariamente di natura patrimoniale, deve essere dimostrata in concreto.

In altri termini, non può operare alcun automatismo nella estensione della responsabilità dell'ente, poiché non si può ipotizzare la sussistenza di una posizione di garanzia in capo ad un'altra società, anche controllante, nei confronti della consociata.

Nemmeno può assumere rilevanza quanto previsto dagli artt. 2497 e 2634 c.c., dei quali:

- il primo disciplina la direzione ed il coordinamento delle società, introducendo l'esimente dalla responsabilità qualora certe operazioni abbiano causato un risultato complessivo che possa ritenersi utile avuto riguardo al c.d. interesse del gruppo;
- il secondo articolo prevede il reato di infedeltà patrimoniale che non può certo essere esteso in automatico anche agli amministratori della società controllante.

Tutti i presupposti sovra elencati sono stati presi in considerazione, ai fini della predisposizione del modello organizzativo di BRIVIO & VIGANÒ SERVICE.

Infatti, il Modello prevede l'adozione di procedure di monitoraggio su tutte le operazioni infragruppo, nonché sulle modalità di attuazione di contratti di servizio, con specifico riferimento alle attività che sono realizzate tramite *outsourcing*.

Le ultime debbono essere regolamentate con contratti all'uopo predisposti, il cui contenuto deve puntualmente disciplinare le modalità informative circa l'adozione del Modello ed il

⁶ Corte Cassazione, Sezione V Penale, n. 24583/2011.

rispetto dei principi e delle procedure ivi contenuti, prevedendo le relative sanzioni disciplinari.

Parimenti, è di fondamentale importanza l'inserimento nei modelli organizzativi di tutte le società appartenenti al Gruppo di apposite regole, le quali siano idonee a garantire la trasparenza delle attività di impresa, definendo i criteri minimi di condotta da osservare nel rispetto della normativa vigente.

1.3.1 Brivio & Viganò Service ed il Gruppo Brivio & Viganò

In virtù di quanto evidenziato nel paragrafo che precede, la potenziale estensione della responsabilità *ex* [D.lgs. n. 231/2001](#) all'interno del Gruppo è stata oggetto di attenta analisi, ai fini della redazione del presente Modello. La prima valutazione effettuata riguarda l'effettiva rischiosità di tale estensione di responsabilità nella realtà di [BRIVIO & VIGANÒ SERVICE](#). La conclusione a riguardo è orientata a ritenere non particolarmente elevato il rischio di un'estensione della responsabilità all'interno del Gruppo alla luce del fatto che la Società [Brivio & Viganò Holding S.p.A.](#), la quale controlla [BRIVIO & VIGANÒ SERVICE](#) è dotata da tempo di Modello organizzativo *ex* [D.lgs. 231/2001](#).

1.4 Esenzione dalla responsabilità amministrativa derivante da reato: il modello di organizzazione, di gestione e controllo

Agli artt. 6 e 7 del [D.lgs. n. 231/2001](#), il legislatore prevede come strumento per l'esenzione dalla responsabilità amministrativa derivante da reato, l'adozione e l'efficace attuazione del [Modello](#) organizzativo di gestione e controllo, il quale si riveli idoneo a prevenire la commissione di [Reati](#) della stessa specie di quelli che si sono in concreto verificati.

Da tali norme del Decreto, emerge una differenza di disciplina, nonché di regime probatorio, in relazione ai [Reati](#) commessi dai soggetti in posizione apicale rispetto ai [reati](#) commessi dai soggetti sottoposti all'altrui vigilanza. Introducendo un'inversione dell'onere della prova, l'art. 6 prevede, infatti, che l'Ente non risponda dei [Reati](#) commessi dai soggetti in posizione apicale laddove ricorrano le circostanze di seguito indicate:

- a) L'organo dirigente abbia adottato ed efficientemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione di Reati della specie di quello verificatosi;
- b) Il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza, nonché l'aggiornamento dei modelli, sia stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) Le persone fisiche abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) Non vi sia stata un'omessa ovvero insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui alla lettera b).

In virtù di quanto statuito dall'art. 7 del D.lgs. n. 231/2001, per i Reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'Ente risponde solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (in questo caso, l'onere della prova è a carico dell'autorità procedente).

In ogni caso, si presuppongono osservati gli obblighi di cui sopra nel caso in cui l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi.

Ne consegue che l'adozione di un Modello (o di più modelli) costituisce un'opportunità che il legislatore attribuisce all'Ente, finalizzata alla possibile esclusione della responsabilità amministrativa derivante da reato.

La mera adozione del Modello da parte dell'*Organo dirigente* – che è da individuarsi nell'Organo titolare del potere gestorio, vale a dire il CdA di BRIVIO & VIGANO SERVICE – non è, tuttavia, misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'Ente, essendo, invero, necessario che il Modello sia *efficace ed effettivo*.

Quanto all'efficacia del Modello, il legislatore, all'art. 6, comma II del D.lgs. n. 231/2001, statuisce che il Modello debba soddisfare le seguenti esigenze:

- a) Individuare le attività nel cui ambito si annida il rischio di commissione dei Reati presupposto (cosiddetta mappatura delle attività a rischio);
- b) Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai Reati da prevenire;
- c) Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati;
- d) Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello (o dei modelli).

La caratteristica dell'effettività del Modello è, invece, legata alla sua **efficace attuazione** che, a mente dell'art. 7, comma IV del D.lgs. n. 231/2001, richiede:

- a) Una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del Modello);
- b) Un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

I modelli organizzativi, secondo quanto disposto dall'art. 6, comma III del D.lgs. n. 231/2001 *"possono essere adottati [...] sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti per materia, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati".* Occorre, tuttavia, sottolineare che le indicazioni contenute nelle Linee Guida predisposte dalle associazioni di categoria rappresentano solo un quadro di riferimento e non esauriscono le cautele che possono essere adottate dai singoli Enti nell'ambito dell'autonomia di scelta dei modelli organizzativi ritenuti più idonei.

Le caratteristiche proprie di BRIVIO & VIGANÒ SERVICE consentono di fare riferimento in genere alle Linee Guida di Confindustria, di cui si discorrerà a breve, fatte salve specifiche deroghe ad alcune disposizioni ivi contenute per meglio rispondere alla concreta necessità preventiva dell'organizzazione.

1.5 La difesa in giudizio dell'Ente: i principi operativi e l'approccio applicativo

Come già evidenziato, la sede di accertamento giudiziale della responsabilità amministrativa derivante da reato ascritta all'Ente è il procedimento penale. La disciplina degli aspetti processuali e quella dei diritti riconosciuti all'Ente quale soggetto incolpato, nell'ambito di un procedimento penale, sono contenuti nel Capo III del D.lgs. n. 231/2001 (artt. 34 e seguenti). La normativa prevede espressamente che, nei confronti dell'Ente, trovano applicazione le disposizioni di cui al codice di procedura penale, ivi incluse quelle che riconoscono garanzie processuali in favore dell'imputato – persona fisica, che sono estese, ove compatibili, all'Ente – persona giuridica (art. 35 del D.lgs. n. 231/2001).

1.5.1 La rappresentanza dell'Ente in giudizio: la risoluzione dei conflitti di interessi

L'art. 39 del D.lgs. n. 231/2001 disciplina specificatamente i profili di rappresentanza processuale dell'Ente, nonché la problematica sottesa alla nomina del difensore della persona giuridica nell'ambito del procedimento penale. In particolare, la norma dispone che l'Ente partecipa al procedimento penale in persona del proprio legale rappresentante *“salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo”*.

Ed invero, nel corso di un procedimento penale, sussiste il rischio di insorgenza di un **conflitto di interesse** tra la difesa del legale rappresentante e quella dell'Ente. Tale problematica, disciplinata dal legislatore, si manifesta allorquando il legale rappresentante indagato/imputato per l'illecito presupposto dal quale è derivata anche l'iscrizione/incolpazione a carico della persona giuridica da esso rappresentata. In suddetta ipotesi, ben può emergere un'inconciliabilità tra le esigenze difensive del legale rappresentante e quelle dell'Ente.

In merito, la Suprema Corte di cassazione – Sezioni Unite – con la sentenza n. 33041 del 2015, ha affermato che, in tale circostanza, è giustificato il sospetto che l'atto di nomina del difensore di fiducia dell'Ente indagato, formalizzato dal legale rappresentante indagato a propria volta, possa essere *“produttivo di effetti potenzialmente dannosi sul piano delle scelte strategiche della difesa dell'Ente che potrebbero trovarsi in rotta di collisione con divergenti strategie della difesa del legale rappresentante indagato”*.

Documento ad esclusivo uso interno – Qualsiasi copia emessa per uso esterno deve essere previamente autorizzata dal Consiglio di Amministrazione

BRIVIO & VIGANO' SERVICE S.R.L.

Sede Legale: Via G.L. Bernini n. 12/14 – Usmate Velate (MB)

C.F. e P.IVA: 13047640969

Sicché, la normativa dispone, a tutela della persona giuridica, che quest'ultima **non possa essere rappresentata in giudizio dal legale rappresentante coimputato**. Pertanto, il legale rappresentante imputato **non avrà la facoltà di nominare il difensore dell'Ente nel procedimento penale**.

Nel caso in cui dovesse verificarsi la situazione di incompatibilità qui prefigurata, al fine di prevenire il determinarsi di un *vulnus* di tutela nella propria difesa processuale, la presente Società dispone che il Legale Rappresentante **si astenga dalla nomina del difensore dell'Ente** e proceda alla nomina del difensore dell'Ente per il tramite di altro proprio responsabile munito di specifica procura a rappresentare in giudizio l'Ente stesso.

Qualora un soggetto in possesso di tali poteri non sia presente in organico, la Società provvede, senza ritardo, a nominare un **procuratore ad hoc**, conferendo a quest'ultimo il potere di rappresentanza in giudizio. Quest'ultimo **provvederà alla nomina del difensore processuale dell'Ente**, che verrà identificato in un **avvocato penalista esperto in materia di responsabilità amministrativa degli Enti derivante da reato**. Inoltre, è previsto che il difensore dell'Ente dovrà essere individuato in un professionista **diverso e terzo** rispetto a quello incaricato di curare la difesa processuale del legale rappresentante imputato nel medesimo procedimento ovvero in relazione ai medesimi fatti.

1.6 Linee Guida di Confindustria e Linee Guida del Gruppo Brivio & Viganò

Le Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex [D.lgs. n. 231/2001](#) forniscono alle associazioni ed alle imprese indicazioni di tipo metodologico in merito alle modalità di predisposizione di un [Modello](#) organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei [reati](#) presupposto, consentendo all'Ente di fruire dell'esenzione da responsabilità e, per l'effetto, dalle conseguenti sanzioni (pecuniarie ed interdittive).

Nella predisposizione del presente Modello, [BRIVIO & VIGANÒ SERVICE](#) si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria, sulla scorta di quanto previsto dall'art. 6, comma III del Decreto.

La scelta di cui sopra è stata dettata dall'esigenza di individuare le migliori procedure, onde prevenire la commissione dei Reati.

Resta inteso che, proprio seguendo le indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, il Modello tiene conto delle peculiarità della realtà e della struttura organizzativa della società BRIVIO & VIGANÒ SERVICE.

Il presente Modello Organizzativo si ispira, altresì, ai principi generali contenuti nelle Linee Guida adottate dal Gruppo Brivio & Viganò, che regolano la procedura di adozione del Codice Etico, del Modello Organizzativo ex D.lgs. n. 231/2001 e del canale interno per le segnalazioni *Whistleblowing* delle società facenti parte del Gruppo.

Sulla base delle predette Linee Guida si evidenzia la necessità e l'opportunità per ogni singola società, ancorché si sia in presenza di un gruppo di imprese, di adottare un proprio Modello organizzativo, professando la convenienza di ispirarsi ad approcci metodologici ed applicativi omogenei.

La Società controllante Brivio & Viganò Holding S.p.A. promuove suddetti processi di integrazione metodologica, pur riconoscendo fermamente l'autonomia ed indipendenza di ciascuna società facente parte del gruppo, ivi compresa BRIVIO & VIGANÒ SERVICE, ai fini dell'adozione del Modello Organizzativo di Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231/2001.

1.7 Principi consolidati per la redazione dei Modelli organizzativi e l'attività dell'Organismo di Vigilanza e prospettive di revisione del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231

I Principi consolidati sono stati emanati da CNDCEC, ABI, CNF e Confindustria nel dicembre 2018 e riportano in sintesi, per quanto qui di interesse, le principali modalità di elaborazione dei Modelli organizzativi. Nella predisposizione del presente Modello, BRIVIO & VIGANÒ SERVICE ha tenuto conto anche di questi principi, ad integrazione di quanto disposto dalle Linee Guida di Confindustria e dalle Linee Guida di Gruppo.

SEZIONE II: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1 La scelta della società di dotarsi del Modello ex D.lgs. n. 231/2001

La scelta di BRIVIO & VIGANÒ SERVICE di dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231/2001 si inserisce nella più ampia politica dell'impresa incline ad indirizzare i Destinatari del Modello ad una gestione trasparente, corretta ed ispirata al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica negli affari e nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Nello specifico, scopo principale del Modello è l'individuazione di un sistema strutturato ed organico di procedure e di regole di comportamento, nonché di attività di controllo, al fine di prevenire – per quanto possibile – la commissione delle diverse tipologie di illecito previste dal Decreto.

2.1.1 Presentazione del Gruppo Brivio & Viganò e della Società Brivio & Viganò

BRIVIO & VIGANÒ SERVICE è società facente parte del Gruppo Brivio & Viganò, il cui “core business”, oltre alla conservazione di prodotti a temperatura controllata, quali ortofrutta, freschi, carne e scatolame, è la distribuzione degli stessi su tutto il territorio nazionale, mediante una rete di distribuzione capillare ed un *network* logistico, costituito da magazzini di proprietà e *Transit Point* operativi.

BRIVIO & VIGANÒ SERVICE è una società affermata nel settore “Logistica” e “Trasporti su strada”, il cui oggetto sociale include ogni tipologia di attività afferente, strumentale e/o correlata al “core business” di riferimento e, in particolare, la movimentazione di merci, il loro carico – scarico, il facchinaggio, nonché ogni attività accessoria alla gestione dei magazzini e centri di smistamento, ivi compresi i necessari adempimenti amministrativi.

La Società, nell'esercizio della propria attività, si prefigge lo scopo di diffondere e dare attuazione ai propri principi ispiratori, nonché ai principi ispiratori del Gruppo di cui fa parte, con l'adozione del presente Modello Organizzativo di Gestione e Controllo, affinché

Documento ad esclusivo uso interno – Qualsiasi copia emessa per uso esterno deve essere previamente autorizzata dal Consiglio di Amministrazione

BRIVIO & VIGANÒ SERVICE S.R.L.

Sede Legale: Via G.L. Bernini n. 12/14 – Usmate Velate (MB)

C.F. e P.IVA: 13047640969

tutti i Destinatari possano operare nel pieno rispetto delle prescrizioni contenute nel medesimo.

2.2. Finalità del Modello

Come poc'anzi affermato, il presente documento individua il sistema, strutturato ed organico, di procedure ed attività di controllo (preventivo e *post factum*) finalizzato, a sua volta, alla riduzione del rischio di commissione di Reati, mediante l'individuazione delle attività che presentano i rischi maggiori e la conseguente identificazione dei necessari presidi.

I principi contenuti nel presente Modello debbono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente stigmatizzata e, in ogni caso, contraria agli interessi ed ai valori professati da BRIVIO & VIGANÒ SERVICE, anche laddove la medesima società potesse, anche in via indiretta ovvero apparente, trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a BRIVIO & VIGANÒ SERVICE di reagire tempestivamente per prevenire ed impedire la commissione del Reato.

Tra le prime finalità del Modello, vi è quella di sviluppare la consapevolezza negli organi sociali, consulenti, partners e tutti gli altri stakeholders che operino per conto ovvero nell'interesse della società, con riferimento alle attività più rischiose, di poter incorrere – in caso di comportamenti difformi alle prescrizioni del Codice Etico ed alla altre norme e procedure aziendali (oltre, come è naturale, alla Legge) – in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per la propria persona, bensì anche per la Società.

Ciò premesso, BRIVIO & VIGANÒ SERVICE intende censurare ogni comportamento illecito e biasimevole dei Destinatari, non tollerando, in modo alcuno, condotte contrarie alla legge, al Codice Etico ed al Modello organizzativo, punendo colui che trasgredisce con l'adozione delle misure indicate di seguito alla Sezione V. Il monitoraggio circa il rispetto delle precitate regole è appannaggio dei soggetti apicali e dei sistemi di controllo interni, sottoposti tutti alla costante vigilanza dell'OdV, mediante l'utilizzo di sanzioni contrattuali.

Documento ad esclusivo uso interno – Qualsiasi copia emessa per uso esterno deve essere previamente autorizzata dal Consiglio di Amministrazione

BRIVIO & VIGANÒ SERVICE S.R.L.

Sede Legale: Via G.L. Bernini n. 12/14 – Usmate Velate (MB)

C.F. e P.IVA: 13047640969

2.3 Elementi fondamentali del Modello

Il Modello si compone di un indice, di un elenco degli allegati, delle definizioni, di una Parte Generale e di una Parte Speciale.

La Parte Generale del Modello descrive il quadro normativo di riferimento del Modello, le sue finalità, la sua struttura ed il suo processo di realizzazione, nonché i Destinatari del Modello e le sue componenti essenziali, quali la struttura e la composizione dell'OdV, con le indicazioni delle funzioni e dei poteri dell'organismo, le regole che presiedono all'aggiornamento del Modello stesso, il sistema sanzionatorio per le violazioni del Modello, gli obblighi di comunicazione e diffusione del Modello e quelli inerenti alla formazione del personale.

La Parte Speciale individua le singole fattispecie di reato che, all'esito delle attività di Risk assessment, sono state associate con le attività ritenute potenzialmente "sensibili" rispetto alla realtà di BRIVIO & VIGANÒ SERVICE e che, pertanto, debbono essere assoggettate ad un'adeguata attività di verifica e controllo.

Si tratta, in definitiva, di quelle attività in cui è teoricamente probabile che si realizzi la commissione di un Reato, con la conseguente identificazione dei presidi volti a mitigarne il rischio.

2.4 Destinatari del Modello organizzativo

Il Modello è indirizzato – *in primis* – a tutto il personale di BRIVIO & VIGANÒ SERVICE che si trovi a svolgere le attività identificate a rischio. Le disposizioni contenute nel Modello devono, dunque, essere rispettate tanto dai soggetti apicali, quanto dai collaboratori esterni che operano in nome e per conto della Società, nonché dai Partners, tutti opportunamente informati e formati in merito alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, in virtù delle modalità all'uopo previste dal medesimo (*infra* Sezione III – paragrafo 3.1.).

Al fine di garantire un'efficace ed effettiva prevenzione dei Reati, il presente Modello, come poc'anzi affermato, è destinato anche ai collaboratori esterni, intesi sia come persone fisiche, sia come persone giuridiche (consulenti, professionisti, etc.), sia come società che, in virtù di contratto stipulato (a titolo esemplificativo, un contratto d'appalto o di prestazione

d'opera professionale), prestino la propria collaborazione a [BRIVIO & VIGANÒ SERVICE](#), nella realizzazione ed esercizio delle sue attività. Il rispetto del [Modello](#) è garantito mediante l'utilizzo di clausole contrattuali che obblighi il contraente terzo alla società ad attenersi e a rispettare i principi contenuti nel [Modello](#) nell'ambito dell'attività che afferisce all'attività di impresa di [BRIVIO & VIGANÒ SERVICE](#).

Rispetto ai [fornitori continuativi](#) ed ai [Partners](#) di [BRIVIO & VIGANÒ SERVICE](#) si prevede che la Società – prima di vincolarsi contrattualmente a terzi – svolga un'adeguata procedura di [Due diligence](#). Segnatamente, tale attività di controllo dovrà essere volta a verificare la reputazione del soggetto con cui si intende instaurare rapporti commerciali, nonché dei suoi principali esponenti (soci e amministratori), la situazione finanziaria, la competenza tecnica per rendere il servizio oggetto della prestazione/i contrattualmente dedotta/e, i maggiori clienti con cui opera e gli eventuali rapporti con le autorità pubbliche, ivi comprese le amministrazioni statali, le autorità pubbliche indipendenti, nonché le autorità giudiziarie.

SEZIONE III: DIFFUSIONE DEL MODELLO

3.1 Azioni poste in essere da BRIVIO & VIGANÒ SERVICE per la diffusione del proprio Modello

Le modalità di comunicazione del [Modello](#) debbono essere tali da garantire la piena ed effettiva conoscenza da parte dei [Destinatari](#), specialmente la conoscenza delle procedure che devono essere attuate per garantire il corretto adempimento dei propri compiti.

Secondo quanto disposto dalle Linee Guida di Confindustria, l'informazione deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua.

Pertanto, è impegno di [BRIVIO & VIGANÒ SERVICE](#) divulgare il più possibile i principi e le disposizioni contenuti nel proprio [Modello](#) organizzativo.

Quanto all'informazione, il [Modello](#) è direttamente fruibile, in versione "short", sul sito internet ufficiale del [Gruppo Brivio & Viganò](#), in apposita sezione dedicata, il cui indirizzo *web* verrà, comunque, opportunatamente comunicato a tutti i [Destinatari](#), mediante comunicazione a mezzo di posta elettronica.

Documento ad esclusivo uso interno – Qualsiasi copia emessa per uso esterno deve essere previamente autorizzata dal Consiglio di Amministrazione

BRIVIO & VIGANÒ' SERVICE S.R.L.

Sede Legale: Via G.L. Bernini n. 12/14 – Usmate Velate (MB)

C.F. e P.IVA: 13047640969

La Società si impegna, in ogni caso, a fornire copia digitale del Modello al personale dipendente attraverso la intranet aziendale. Ciascun dipendente dovrà formalmente dichiarare di aver preso visione del Modello, di averne compreso i principi ispiratori e di aver accettato le prescrizioni ivi contenute, così impegnandosi al rigoroso rispetto del Modello medesimo.

Gli altri Destinatari parimenti rilasceranno apposita dichiarazione di presa visione ed accettazione del Modello, laddove non sia già previsto contrattualmente nei rapporti con la Società.

La formazione, invece, è realizzata tenendo conto della necessaria diversificazione di approfondimento a seconda dei soggetti nei cui confronti verrà erogata, del loro ruolo, delle responsabilità, delle attività e dei compiti che sono loro propri.

A tal fine, è predisposto un piano formativo specifico, gestito dal CdA della Società, di concerto con l'[Organismo di Vigilanza](#).

L'attività formativa riguarda il [D.lgs. n. 231/2001](#), il [Codice Etico](#) e il [Modello](#) organizzativo, le *policies* e le procedure adottate dalla Società e dal Gruppo Brivio & Viganò.

L'attività di formazione deve essere periodicamente ripetuta e sempre in caso di nuove assunzioni.

3.2. Il primo strumento di efficace adozione del Modello da parte della Società: la formazione

L'attività di formazione organizzata dalla Società è finalizzata a promuovere la conoscenza della normativa di cui al [Decreto](#), del [Modello](#) e del [Codice Etico](#) adottati dalla Società.

I contenuti formativi riguardano, in generale, le disposizioni normative in tema di responsabilità amministrativa degli Enti (e, dunque, le conseguenze derivanti alla Società dall'eventuale commissione di illeciti da parte di soggetti che per essa agiscano), le caratteristiche essenziali degli illeciti previsti dal [Decreto](#) e, più specificatamente, i principi contenuti nel Codice Etico, nel [Modello](#), nonché nelle procedure/regole di condotta ad esso riferibili e, da ultimo, le specifiche finalità preventive che il [Modello](#) intende perseguire.

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente lo stato di attuazione della formazione qualora si renda necessario.

SEZIONE IV. ORGANISMO DI VIGILANZA. STATUTO

4.1 Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza

Il D.lgs. n. 231/2001, all'art. 6, comma I, prevede l'obbligatoria istituzione di un Organismo di Vigilanza (OdV) munito di indipendenza rispetto all'ente su cui è chiamato a vigilare, dotato di autonomo potere di iniziativa e che abbia continuità di azione, al fine di garantire l'effettiva ed efficace attuazione del Modello organizzativo, nonché il suo costante aggiornamento. Il D.lgs. n. 231/2001, in virtù delle modifiche normative apportate dall'art. 1, comma 82 della Legge finanziaria del 2005, stabilisce che l'OdV può avere una composizione monocratica o collegiale.

BRIVIO & VIGANÒ SERVICE, nel pieno rispetto della precitata normativa, ha optato per un OdV monocratico composto da un professionista esterno esperto in materia. Tale soluzione meglio si adatta alle caratteristiche della struttura organizzativa della Società, a garanzia dell'effettività dei controlli demandati normativamente all'OdV.

Si è, inoltre, convenuto che la nomina dell'OdV, nonché l'eventuale revoca, siano di competenza del CdA di BRIVIO & VIGANÒ SERVICE. L'Organo amministrativo procede a tali operazioni nel rispetto delle indicazioni di legge, anche sulla base di quanto sancito dalle Linee Guida di Confindustria e, comunque, garantendo sempre che l'OdV, nel suo complesso, sia connotato dai seguenti requisiti:

a) Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono imprescindibili, affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività operative/gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Tali requisiti si ottengono garantendo all'OdV, da considerarsi come unità di *staff* a sé stante, nell'ambito della struttura organizzativa, una sostanziale indipendenza gerarchica, prevedendo che, nello svolgimento delle sue funzioni, l'OdV

Documento ad esclusivo uso interno -- Qualsiasi copia emessa per uso esterno deve essere previamente autorizzata dal Consiglio di Amministrazione

BRIVIO & VIGANÒ SERVICE S.R.L.

Sede Legale: Via G.L. Bernini n. 12/14 – Usmate Velate (MB)

C.F. e P.IVA: 13047640969

risponda solo al massimo vertice gerarchico: il Consiglio di Amministrazione. Al fine di rendere effettivi i requisiti di cui al presente paragrafo, è stato necessario definire alcune forme di tutela in favore dell'OdV, in modo da assicurare all'organismo un'adeguata protezione da eventuali forme di ritorsione (si consideri ad esempio, il caso in cui, dagli accertamenti svolti dall'OdV, emergano elementi che facciano risalire al vertice aziendale il reato – ovvero il tentativo di commissione del reato o, ancora, una violazione del presente Modello). Pertanto, solo il CdA è a conoscenza delle valutazioni sulla *performance* professionale complessiva e su ogni intervento retributivo e/o organizzativo relativo all'OdV; il medesimo organo ne verificherà la congruità rispetto alla politica aziendale interna.

b) Professionalità

L'OdV deve possedere competenze tecnico – professionali adeguate alle funzioni che è deputato a svolgere; in particolare, deve possedere competenze specialistiche e competenze giuridiche, con particolare riguardo ai Reati previsti dal D.lgs. n. 231/2001 ed agli istituti generali sui cui si fonda l'assetto normativo delineato dal Decreto medesimo. Tali caratteristiche, unitamente all'autonomia e all'indipendenza, ne garantiscono l'obiettività di giudizio. L'OdV deve possedere, oltre alle competenze tecniche sopra descritte, ulteriori requisiti soggettivi formali, quali l'onorabilità, l'assenza di conflitti di interesse e di rapporti di parentela con gli Organi sociali e con il vertice aziendale, l'assenza di condanne e/o precedenti imputazioni nell'ambito di un procedimento penale in ordine ai Reati di cui al D.lgs. n. 231/2001.

Inoltre, all'atto del conferimento dell'incarico, l'OdV deve sottoscrivere una dichiarazione in cui attesti l'assenza di fattori di incompatibilità quali, ad esempio:

- Relazioni di parentela o di coniugio ovvero di affinità entro il IV grado con membri del CdA di BRIVIO & VIGANÒ SERVICE;
- Conflitti di interesse, anche solo potenziali, con BRIVIO & VIGANÒ SERVICE tali da minare l'indipendenza richiesta dal ruolo;

- Titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di consistenza tale da consentire di esercitare una notevole influenza su [BRIVIO & VIGANÒ SERVICE](#);
- Partecipazione attiva quale membro del Consiglio di Amministrazione o Amministratore, nei tre esercizi anteriori alla nomina quale membro dell'[OdV](#), di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o ad altre procedure concorsuali;
- Rapporto di pubblico impiego presso Pubbliche Amministrazioni nazionali o locali nei tre anni anteriori all'assunzione della carica di componente dell'[OdV](#);
- Sentenza di condanna passata in giudicato, ovvero applicazione della pena su richiesta delle parti (cosiddetto Patteggiamento), in Italia o all'estero, per delitti commessi non colposamente;
- Condanna, con sentenza passata in giudicato, ad una pena che importa l'interdizione dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

c) Continuità d'azione

L'[OdV](#) deve:

- lavorare sulla vigilanza del [Modello](#) con i necessari poteri di indagine;
- essere una struttura "interna" all'azienda, anche se composto da soggetto esterno rispetto al CdA di [BRIVIO & VIGANÒ SERVICE](#), in modo da garantire la continuità, dell'attività di vigilanza;
- curare l'attuazione del [Modello](#) e assicurarne il costante aggiornamento;
- non svolgere mansioni prettamente operative che possano condizionare la visione d'insieme delle [attività aziendali](#) che ad esso si richiede e minarne l'obiettività di giudizio.

Per raggiungere appieno le finalità di cui al presente punto, l'OdV deve riunirsi almeno 4 (quattro) volte l'anno, redigendo un programma delle proprie attività all'inizio dell'anno ed un report a periodicità semestrale diretto al Consiglio di Amministrazione.

d) Onorabilità

Su piano soggettivo, pertanto, l'OdV deve essere dotato dei requisiti di professionalità e onorabilità. Deve essere, altresì, dotato delle necessarie cognizioni tecniche e della relativa esperienza e, quindi, dotato di conoscenze di carattere aziendalistico, nonché della necessaria cultura legale societaria e penale soprattutto. Al fine di adempiere alle proprie funzioni, di carattere multidisciplinare, inoltre, l'OdV potrà avvalersi della collaborazione di particolari figure professionali, da reperirsi anche all'esterno della Società, le quali potranno fornire, all'uopo, un utile supporto di natura tecnico – specialistica.

4.1.1 Nomina e durata in carica dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV è nominato dal CdA di BRIVIO & VIGANÒ SERVICE.

Contemperando le esigenze aziendali con la garanzia di indipendenza dell'OdV la durata dell'incarico dell'OdV non corrisponderà alla durata del CdA in carica. L'OdV può essere rinominato alla scadenza.

L'eventuale revoca dell'OdV, da disporsi esclusivamente per ragioni connesse a gravi inadempienze in ordine al mandato conferito, dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione della Società.

La revoca dei poteri dell'OdV e l'attribuzione dei medesimi poteri ad altri soggetti potrà avvenire solo per giusta causa, nel cui concetto vi rientra anche una ristrutturazione organizzativa significativa di BRIVIO & VIGANÒ SERVICE, con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

Il sopravvenire di cause di incompatibilità/ineleggibilità determinerà l'immediata decadenza dell'OdV.

L'OdV provvede direttamente a dotarsi direttamente di una modalità operativa che regolamenti il suo funzionamento, in conformità alla legge ed alle disposizioni del Codice Etico e del presente Modello.

4.1.2 Compiti assegnati ai Responsabili di Funzione

Contestualmente alla nomina dell'OdV, si è convenuto di incaricare i Responsabili di Funzione di effettuare, su base continuativa, verifiche in merito al rispetto del Modello e sull'adeguatezza del medesimo. Tali soggetti, adeguatamente formati al riguardo, conformemente al piano di formazione specificatamente inerente al presente Modello, di cui al paragrafo 3.2, validato dall'OdV stesso, sono stati individuati nelle persone che abbiano la responsabilità operativa di ciascun settore di attività nella società nel quale sono state riconosciute sussistenti ipotesi di rischio di commissione dei reati individuati dalla legge e che hanno contribuito alla definizione dei protocolli idonei a presidiare siffatti rischi. La loro attività, comunque, non sostituisce quella demandata all'OdV, il quale rimane soggetto responsabile per la vigilanza sul Modello organizzativo.

In BRIVIO & VIGANÒ SERVICE sono stati individuati quali Responsabili di Funzione i seguenti soggetti:

- *C.d.A.;*
- *Datore di Lavoro;*
- *Facility Manager;*
- *Chief Operations Officer;*
- *Chief Financial Officer;*
- *Chief Human Resources Quality Officer;*
- *Responsabili Operativi di Sede (Biandrate e Chiari);*
- *Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione;*
- *Responsabile dei Canali Interni di Segnalazione.*

Sono, in ogni caso, considerati Responsabili di Funzione tutti i soggetti che siano titolari di procure o deleghe ed ogni altra persona che possa esternare le decisioni della Società, indipendentemente dal titolo giuridico in forza del quale svolgono il compito demandatogli. Il coinvolgimento, nonché la responsabilizzazione dei citati Responsabili di Funzione, a prescindere dal loro inquadramento contrattuale, si pone l'obiettivo di realizzare maggiori garanzie circa l'effettività del Modello, atteso che tali soggetti costituiscono strutturalmente un fondamentale anello di congiunzione, operativo e informativo tra l'OdV e le concrete unità operative nell'ambito delle quali sono stati individuati profili di rischio.

L'attività dei Responsabili di Funzione costituisce la miglior possibilità di adempimento dell'obbligo di attuare efficacemente il Modello, dal momento che gli stessi sono i soggetti che meglio possono consentire un effettivo ausilio, ai fini dell'adempimento dell'obbligo di vigilanza, considerato che essi conoscono meglio di chiunque altro, l'operatività concreta ed il funzionamento delle attività rischiose in tema di salute e salubrità dei luoghi di lavoro. Ciascun Responsabile di Funzione è, dunque, obbligato a riportare all'OdV tutte le notizie utili, al fine di meglio consentire all'Organismo il rispetto e l'adempimento dei propri obblighi di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e in merito alle esigenze di adeguamento dello stesso.

4.2 Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza

I principali compiti dell'OdV sono previsti dal D.lgs. n. 231/2001, all'art. 6, comma 1, lettera b), come di seguito elencati:

- Vigilare sul funzionamento ed osservanza del Modello;
- Curarne l'aggiornamento rappresentandone la necessità e l'opportunità all'Organo gestorio.

In adempimento al primo dei sopra indicati compiti, l'OdV deve eseguire quantomeno le seguenti attività:

- Predisporre il piano annuale delle verifiche su adeguatezza e funzionamento del Modello, graduando i controlli a seconda della gravità del rischio emerso a seguito dell'analisi dei rischi;

- Effettuare verifiche su base continuativa, nell'ambito del [Piano annuale](#), sulle attività o operazioni individuate nelle aree di rischio, al fine di valutare l'osservanza e il funzionamento del [Modello](#);
- Effettuare verifiche mirate a campione su operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- Raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti per il rispetto del [Modello](#); in particolare, disciplinare il flusso informativo da parte dei Responsabili di Funzione;
- Ottenere la predisposizione di una casella di posta elettronica dedicata a ricevere dalle strutture aziendali eventuali richieste di chiarimenti in ordine a casi dubbi o ad ipotesi problematiche, nonché sollecitazioni di interventi tesi all'implementazione del [Modello](#);
- Promuovere adeguate iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del [Modello](#);
- Verificare la corretta progettazione ed implementazione del piano di formazione e diffusione del [Modello](#) organizzativo, del [Codice Etico](#) e delle loro successive modifiche e/o integrazioni;
- Valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanza del Modello, eventualmente condivise con l'Organismo dal [Responsabile dei Canali Interni di Segnalazione](#), ai sensi del D.lgs. n. 24/2023;
- Condurre le indagini volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del [Modello](#);
- Segnalare le violazioni accertate al [CdA](#) perché avvii il procedimento disciplinare;
- Verificare che le violazioni del [Modello](#) siano effettivamente e adeguatamente sanzionate;
- Da ultimo, si prevede che l'OdV di Brivio & Viganò Service partecipi, a cadenza annuale, ad un incontro con l'Organismo di Vigilanza della Società controllante Brivio & Viganò Holding, al fine di favorire flussi informativi tra i due Organi e

compiere una valutazione coordinata in merito ad ogni aspetto, dinamica, questione e/o operazione interna al Gruppo Brivio & Viganò che possa assumere rilevanza ai sensi del D.lgs. n. 231/2001.

In particolare, in ossequio a quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, le informazioni che l'OdV di Brivio & Viganò Service avrà cura di trasmettere all'OdV della società controllante dovranno concernere le verifiche pianificate, le relazioni periodiche trasmesse all'Organo amministrativo di Brivio & Viganò Service, nonché la programmazione degli incontri periodici dell'OdV medesimo. Inoltre, si prevede che gli Organismi di Vigilanza della controllata e della controllante si riuniscano ogni qualvolta si verifichi un evento, nell'ambito dell'esercizio dell'attività di impresa di Brivio & Viganò Service da cui possa originare il rischio di estensione della responsabilità amministrativa derivante da reato alla società controllante.

Quanto alla cura dell'aggiornamento del Modello è necessario premettere che l'adozione e le eventuali sue modifiche sono di competenza del CdA, il quale, per l'appunto, a mente dell'art. 6, comma 1, lettera a), ha la responsabilità diretta dell'adozione e dell'efficace attuazione del Modello stesso.

Singole modifiche o aggiornamenti dei protocolli o delle procedure operative potranno essere approvati e diffusi dal Responsabile di Funzione, previo assenso del CdA. In merito alle suddette modifiche, dovrà essere sempre informato l'OdV, nel caso si tratti di modifiche sostanziali, non legate, ad esempio, a semplici cambiamenti di natura organizzativa.

Quanto al compito dell'OdV di curare l'aggiornamento del Modello, esso si traduce nelle seguenti attività:

- Monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento;
- Vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei Reati e verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e si mantenga rispondente ed adeguata alle finalità del Modello, così come individuate dalla legge, potendosi avvalere delle informazioni e della collaborazione da parte dei Responsabili di Funzione;

Documento ad esclusivo uso interno – Qualsiasi copia emessa per uso esterno deve essere previamente autorizzata dal Consiglio di Amministrazione

BRIVIO & VIGANO' SERVICE S.R.L.

Sede Legale: Via G.L. Bernini n. 12/14 – Usmate Velate (MB)

C.F. e P.IVA: 13047640969

- Manifestare al CdA la necessità di adottare modifiche al Modello;
- Verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello adottate dal CdA;
- Vigilare sulla congruità del sistema di procure e deleghe, al fine di garantire la costante efficacia del Modello e, in specie, vigilare sulla conformità dei poteri conferiti con procura, di cui agli artt. 16 e 30 del D.lgs. n. 81 del 2008.

È importante evidenziare che, al fine di garantire la piena efficacia dell'azione posta in essere dall'OdV, l'Organismo deve avere libero accesso a tutta la documentazione aziendale che possa essere di rilevanza per verificare il corretto funzionamento del Modello.

Ai fini di un completo e autonomo assolvimento dei propri compiti, all'OdV è assegnato un *budget* annuo adeguato, stabilito con delibera dell'organo amministrativo, anche nell'atto di nomina e rinnovato l'anno successivo nella medesima quantità, se non diversamente disposto.

Il *budget* deve consentire all'OdV di poter svolgere i propri compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione.

Quanto all'ambito di applicazione dei poteri di controllo dell'OdV, il D.lgs. n. 231/2001 non modifica la normativa societaria e statutaria vigente.

L'adozione del Modello e la nomina dell'OdV, dunque, non debbono comportare una significativa e ingiustificabile restrizione dell'autonomia statutaria ed organizzativa degli enti, con la conseguenza che, per quanto consta i soggetti depositari delle deleghe operative espresse, ossia con riguardo a quei soggetti nei cui confronti la Società ha già ritenuto di conferire la propria massima fiducia, continueranno a valere le sole forme di controllo già espressamente previste dall'ordinamento vigente e con esse i rimedi per le violazioni di legge di cui si rendessero responsabili.

In capo all'OdV resta, in ogni caso, riconosciuto sia il potere di interloquire con i soggetti legittimati per legge all'attività di controllo, sia la facoltà di sollecitare la verifica della sussistenza degli elementi richiesti dalla legge, ai fini della predisposizione di azioni di responsabilità o di revoca per giusta causa.

4.2.1 Prerogative e risorse dell'OdV

Tenute in considerazione le peculiarità delle attribuzioni dell'OdV e delle specifiche capacità professionali ad esso richieste, nello svolgimento dei compiti che gli sono propri, l'OdV della Società sarà supportato da uno *staff* operativo e disporrà in via autonoma di adeguate risorse finanziarie.

L'OdV potrà avvalersi della collaborazione di altri soggetti appartenenti alle funzioni aziendali, quando si rendano necessarie le loro conoscenze e competenze specifiche per particolari analisi e per la valutazione di specifici passaggi operativi e decisionali dell'attività.

In ogni caso, l'OdV avrà facoltà, laddove si manifesti la necessità di avvalersi di professionalità non presenti al proprio interno, nello *staff* operativo di cui sopra e, comunque, nell'organigramma societario, di avvalersi della consulenza di professionisti esterni.

Qualora, in ragione di eventi o circostanze straordinarie (cioè, all'infuori dell'ordinario svolgimento dell'attività dell'OdV), si rendesse necessaria in favore dell'OdV l'erogazione di somme in eccesso del *budget* previsto, l'OdV dovrà formulare richiesta motivata all'organo amministrativo.

4.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza

Come sopra già chiarito, al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'OdV riporta direttamente al CdA della Società.

Su base semestrale, l'OdV, mediante relazione scritta, riferisce al CdA, in merito all'attuazione del Modello, con particolare riferimento agli esiti dell'attività di vigilanza espletata durante il semestre e agli interventi opportuni per l'implementazione del Modello. L'OdV potrà, in ogni momento, chiedere di essere sentito dal CdA, allorché ritenga opportuno un suo esame o intervento in materie inerenti al funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo ed al fine di un pieno e corretto esercizio ei suoi poteri, l'OdV ha la possibilità di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente al CdA ed ai soggetti con le principali responsabilità operative.

L'OdV potrà, a sua volta, essere convocato in ogni momento dal CdA e dagli altri organi societari, affinché riferisca su particolari eventi o situazioni relative al D.lgs. n. 231/2001, al Codice Etico, al Modello ed alle procedure rilevanti.

4.4. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a collaborare per una piena ed efficace attuazione del Modello, informando, immediatamente, l'Organismo di Vigilanza in merito ad ogni notizia afferente a fatti di gestione rilevanti in ambito societario, affinché il medesimo possa assolvere adeguatamente l'attività di vigilanza demandatagli. In particolare, l'OdV deve essere informato in caso di:

- Eventuali modifiche sostanziali apportate al documento di valutazione dei Rischi ex D.lgs. n. 81/08 (e sue successive modifiche), intervenute successivamente all'adozione del Modello;
- incidente occorso al personale dipendente che comporti un infortunio ovvero una malattia con prognosi superiore ai giorni 30;
- accadimento che possa comportare un inquinamento e/o una violazione del D.lgs. n. 152/2006 e sue successive modifiche;
- modifica gestionale, patrimoniale, economica e/o organizzativa che sia suscettibile di incidere in maniera rilevante sull'assetto societario adottato da BRIVIO & VIGANÒ SERVICE;
- Contestazioni elevate dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro ovvero da sue articolazioni territoriali, dall'INPS, ovvero da Autorità amministrative indipendenti, quali AGCM, AGCOM, GPDP, *etc.*
- Contenziosi giudiziali pendenti innanzi a Tribunali civili ordinari, a Commissioni Tributarie Provinciali e Regionali, nonché a Tribunali Regionali Amministrativi, che presentino profili di rilevanza ex Decreto Legislativo 231;

Documento ad esclusivo uso interno – Qualsiasi copia emessa per uso esterno deve essere previamente autorizzata dal Consiglio di Amministrazione

BRIVIO & VIGANO' SERVICE S.R.L.

Sede Legale: Via G.L. Bernini n. 12/14 – Usmate Velate (MB)

C.F. e P.IVA: 13047640969

- Procedimenti disciplinari e conseguenti sanzioni disciplinari irrogate nei confronti del personale dipendente.

In conformità a quanto disposto dal Decreto (art. 6, comma 2, lettera d), tutti gli organi sociali sono tenuti a comunicare all'OdV le informazioni di cui sopra, nonché ogni altra informazione utile allo svolgimento dell'attività di controllo ed alla verifica sull'osservanza del Modello, il suo funzionamento e la sua corretta attuazione. I medesimi obblighi informativi sono previsti in capo ad ogni Responsabile di Funzione (v. supra par. 4.1.2).

Le informazioni di cui sopra, nonché ogni altra ritenuta rilevante in materia 231, debbono essere trasmesse all'OdV mediante l'utilizzo di posta cartacea riservata o della casella di posta elettronica in uso all'Organismo di Vigilanza, di seguito indicata: odvservice@brivioevigano.it. L'indirizzo di posta elettronica dell'OdV è fruibile direttamente sul sito internet del Gruppo Brivio & Viganò, in apposita sezione dedicata.

4.5 Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

Tutti i Destinatari del Modello al fine di dare efficace attuazione al Modello devono segnalare, immediatamente, all'OdV ogni eventuale notizia di reato ed ogni eventuale violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua applicazione.

In conformità a quanto disposto dal Decreto (art. 6, comma 2, lettera d), tutti gli organi sociali sono tenuti a segnalare all'OdV ogni informazione utile allo svolgimento dell'attività di controllo ed alla verifica sull'osservanza del Modello, il suo funzionamento e la sua corretta attuazione. I medesimi obblighi di segnalazione sono previsti in capo ad ogni Responsabile di Funzione (v. supra par. 4.1.2).

L'OdV, come previsto da specifica procedura adottata dal Gruppo Brivio & Viganò, deve essere informato, tramite casella *e-mail*, altresì, dal Responsabile che riceve la segnalazione, ai sensi del D.lgs. n. 24/2023, tramite il canale predisposto ai sensi del D.lgs. n. 24/2023, attuativo della Direttiva UE 2019/1937, in materia di protezione del segnalante e gestione dei canali interni *whistleblowing*.

È, dunque, fatto obbligo, in capo al Responsabile del Canale Interno delle Segnalazioni nominato, di trasmettere senza ritardo all'OdV ogni segnalazione di fatti di reato

possibilmente rientranti nell'ambito applicativo del Decreto 231, così come ogni segnalazione di violazioni del Modello organizzativo della Società.

L'Organismo di Vigilanza si impegna a gestire le eventuali informazioni con esso condivise, tutelando pienamente la riservatezza delle persone coinvolte e, quindi, proteggendo sia l'autore della segnalazione che l'eventuale persona segnalata.

Tutte le informazioni ricevute e condivise con l'OdV, ivi incluse eventuali segnalazioni gestite ai sensi del D.lgs. n. 24/2023, sono conservate a cura dello stesso in un apposito archivio, secondo modalità definite dall'OdV e tali da assicurare la riservatezza del documento, nonché dell'identità della persona segnalante.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente informato nelle seguenti occasioni:

- Violazioni riscontrate che comportino l'applicazione delle sanzioni di cui alla Sezione V;
- Applicazione di eventuali sanzioni per le violazioni del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione;
- Provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, in ordine ai Reati di cui al D.lgs. n. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- Ogni potenziale rischio di commissione di un reato rilevante ex D.lgs. n. 231/2001.

Ogni comunicazione avviene tramite posta cartacea riservata o tramite la casella di posta elettronica in uso all'Organismo di Vigilanza, di seguito indicata: odvservice@brivioevigano.it.

L'indirizzo di posta elettronica dell'OdV è fruibile direttamente sul sito internet del Gruppo Brivio & Viganò, in apposita sezione dedicata.

Si costituisce, comunque, l'obbligo in capo alla Società di comunicare l'indirizzo di posta elettronica in uso all'OdV a tutti i dipendenti neoassunti.

4.6 La procedura di segnalazione ex D.lgs. 24/2023

La gestione piramidale dei flussi informativi costituisce a propria volta un processo sensibile, in grado di frustrare l'adempimento degli obblighi di vigilanza conferiti all'OdV. Pertanto, è prevista la seguente procedura, a mezzo della quale ogni segnalante può trasmettere ogni utile segnalazione circa presunte violazioni del Modello organizzativo, anche qualora le stesse non integrino gli estremi di un reato, nonché fornire suggerimenti per l'implementazione del Modello. Alla luce degli aggiornamenti in materia di protezione del segnalante, conseguenti al recepimento della Direttiva UE 2019/1937, la Società ha predisposto una propria procedura interna che regola approntamento e funzionamento dei Canali Interni di segnalazione che deve intendersi qui integralmente richiamata.

Le segnalazioni vengono recepite da BRIVIO & VIGANÒ SERVICE tramite un canale telematico in grado di garantire, anche tramite strumenti di crittografia informatica, la riservatezza della persona segnalante. Il Canale interno di segnalazione adottato dalla Società prevede l'utilizzo di una piattaforma telematica di segnalazione che consente al segnalante di formulare la propria segnalazione, come anche di risalire alla segnalazione inviata, al fine di mantenere un'interlocuzione costante con il Responsabile che riceve le segnalazioni.

La Società ha nominato un proprio Responsabile, addetto al Canale interno di segnalazione, nella figura del Chief Human Resources Quality Officer, che riceve ed esamina le segnalazioni inoltrate e si relaziona direttamente con l'OdV, laddove le stesse abbiano ad oggetto violazioni del Modello o del Codice Etico o, comunque, potenzialmente costituenti violazioni penalmente rilevanti.

Nel caso la segnalazione riguardi proprio il Chief Human Resources Quality Officer, la stessa sarà gestita dal secondo Responsabile nominato, il Chief Financial Officer.

La Società pone a disposizione del segnalante anche ulteriori canali alternativi di segnalazione: utilizzo di una linea telefonica non registrata e la possibilità di interloquire direttamente con il responsabile del canale di segnalazione e la possibilità di scrivere direttamente all'OdV.

Il sistema di protezione delle segnalazioni di violazione delle disposizioni di legge, Codice Etico e del Modello è considerato strumento fondamentale per l'applicazione efficace del sistema di prevenzione dei rischi di reato.

Con il presente Modello, si costituisce l'obbligo sia per i membri del CdA che per ogni collaboratore della Società di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite che, in buona fede, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto, ritengano si siano verificate.

Pertanto, ogni collaboratore che segnali una violazione del Modello organizzativo, anche se non costituente Reato, non deve trovarsi in alcun modo in posizione di svantaggio né subire azioni ritorsive come conseguenza della segnalazione effettuata né subire azioni ritorsive in conseguenza di questa azione, indipendentemente dal fatto che la sua segnalazione sia, poi, risultata fondata o meno.

Il collaboratore, tuttavia, è consapevole che non saranno prese in considerazione segnalazioni e/o accuse conosciute come false né, tanto meno, avrà diritto alle tutele offerte. Verranno, infatti, avviate procedure sanzionatorie nei confronti di chiunque sollevi intenzionalmente accuse false o mendaci.

La Società garantisce, in capo all'autore della segnalazione, il riconoscimento di tutte le misure di tutela e protezione disciplinate dal D.lgs. n. 24/2023 e dalla Direttiva UE 2019/1937. La Società tiene ad evidenziare che, sotto il profilo temporale, l'ambito di operatività di tali tutele non è circoscritto alla durata del rapporto contrattuale tra le parti, ma si estende, invero, anche al periodo successivo allo scioglimento del rapporto intercorso (e, quindi, anche all'ex collaboratore), nonché alla fase prodromica all'instaurazione del rapporto di collaborazione. Nondimeno, le misure di tutela, protezione e sostegno sono estese anche ai c.d. "facilitatori" della segnalazione, ossia a coloro che abbiano coadiuvato l'autore nell'iter di segnalazione, come anche alle persone operanti nel medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, ai colleghi di lavoro del segnalante aventi con il medesimo un rapporto abituale, agli Enti di proprietà della persona segnalante ovvero per i quali l'autore della segnalazione presti attività di lavoro subordinato. È, quindi,

Documento ad esclusivo uso interno – Qualsiasi copia emessa per uso esterno deve essere previamente autorizzata dal Consiglio di Amministrazione

BRIVIO & VIGANO' SERVICE S.R.L.

Sede Legale: Via G.L. Bernini n. 12/14 – Usmate Velate (MB)

C.F. e P.IVA: 13047640969

assolutamente vietato ogni atto di ritorsione o discriminazione nei confronti della persona che abbia inoltrato una segnalazione tramite i canali all'uopo predisposti.

Il segnalante, tuttavia, deve essere consapevole che non saranno prese in considerazione segnalazioni o accuse riconosciute come false e pretestuose, né saranno valutate mere rimostranze personali. In tali casi, il segnalante non avrà diritto alle tutele offerte dalla legge; nondimeno, la Società si riserva di applicare eventuali sanzioni nei confronti di chiunque abbia inoltrato intenzionalmente segnalazioni recanti false accuse o manifestamente infondate.

Al fine di consentire un accertamento corretto ed un'indagine completa di una segnalazione relativa ad un comportamento sospetto, quando segnalano la presunta violazione, i segnalanti debbono fornire le seguenti informazioni.

- la descrizione circostanziata dei fatti segnalati, con indicazione di tutti i particolari di rilievo (ad esempio, la data e il luogo dell'accadimento, il tipo di comportamento, le parti coinvolte, etc.);
- l'indicazione del motivo per il quale la questione è ritenuta preoccupante;
- elementi identificativi del soggetto segnalato (qualora ne sia a conoscenza);
- l'esistenza di eventuali testimoni;
- la precedente comunicazione del fatto ad altri soggetti;
- la specifica funzione/area operativa nell'ambito della quale si è verificato il comportamento sospetto;
- ogni altra informazione ritenuta rilevante.

Preferibilmente, il segnalante deve, altresì, fornire il suo nome e le informazioni necessarie per eventuali contatti.

In ogni caso, nell'applicazione della suesposta procedura di segnalazione, ai sensi del D.lgs. n.24/2023, viene fatta rigorosa applicazione delle seguenti regole:

a) Riservatezza

Documento ad esclusivo uso interno – Qualsiasi copia emessa per uso esterno deve essere previamente autorizzata dal Consiglio di Amministrazione

BRIVIO & VIGANO' SERVICE S.R.L.

Sede Legale: Via G.L. Bernini n. 12/14 – Usmate Velate (MB)

C.F. e P.IVA: 13047640969

Tutto il personale, a qualunque titolo coinvolto nella gestione di una segnalazione, è tenuto a mantenere la massima riservatezza e a rispettare scrupolosamente la normativa vigente in tema di privacy e protezione dei dati personali, considerando ogni informazione come sensibile.

Qualsiasi documento creato in relazione ad una segnalazione deve essere custodito in modo rigorosamente riservato.

Nel corso di qualsiasi comunicazione e/o riunione, è necessario prestare attenzione ed evitare possibili dichiarazioni dannose per proteggere l'identità delle persone coinvolte e assicurarsi che le indagini non rechino danni alle stesse.

Tutte le indagini devono essere eseguite nella massima riservatezza.

Le comunicazioni devono essere rivolte solo alle persone che necessariamente devono essere informate.

Ogni collaboratore interrogato in relazione alla segnalazione deve essere a conoscenza del fatto che la problematica verrà trattata in modo riservato e che deve evitarne di parlarne a terzi.

b) Garanzie procedurali

Le segnalazioni relative a presunte violazioni esaminate nell'ambito e nell'applicabilità della procedura saranno esaminate in maniera approfondita e tempestiva dal Responsabile nominato. Ed invero, entro 7 (sette) giorni dall'inoltro della segnalazione dovrà essere dato riscontro della presa in carico della segnalazione. Entro ulteriori 3 (tre) mesi, invece, dovrà essere fornito al segnalante un opportuno riscontro in ordine alle attività intraprese a seguito della segnalazione.

Le indagini devono iniziare tempestivamente e devono essere condotte diligentemente.

Tutte le persone coinvolte in un'indagine devono prestare attenzione ed agire in maniera imparziale, nell'ambito di ogni fase della procedura avviata. Si devono raccogliere evidenze oggettivi dell'evento denunciato ovvero con riguardo alla situazione in concreto, non opinioni ovvero speculazioni.

A partire dall'inizio di un'indagine, si devono conservare tutti i documenti esistenti al momento in cui è stata segnalata la violazione.

Qualora la segnalazione pervenga in forma anonima, il [Responsabile](#) nominato procede, comunque, alle afferenti attività di indagine, sempre che la segnalazione contenga riferimenti sufficientemente specifici per effettuare gli accertamenti del caso.

Nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'[OdV](#) può accedere liberamente, senza la necessità di una preventiva autorizzazione, a tutte le fonti di informazione dell'Ente, prendere visione di documenti e consultare dati relativi alla Società. Qualora la segnalazione abbia una rilevanza ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, l'[OdV](#) deve necessariamente essere coinvolto nelle afferenti attività di verifica ed indagine, conservando, in ogni caso e in ogni fase del procedimento, la propria indipendenza ed autonomia, promuovendo atti di ispezione e verifica.

Tutte le informazioni, i documenti e le segnalazioni, raccolte nell'ambito della gestione di una segnalazione ai sensi del D.lgs. n. 24/2023, vengono archiviate e custodite a cura dell'[OdV](#) in un apposito *data base* (informatico o cartaceo) per un periodo di massimo 5 anni. L'[OdV](#), inoltre, ha cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, nonché di trattare i dati personali oggetto delle segnalazioni conformemente a quanto statuito dalla normativa in materia di protezione e trattamento dei Dati Personali di cui al Regolamento UE 2016/679 e D.lgs. n. 196/2003, così come modificato dal D.lgs. n. 101/2018.

4.6.1. Segnalazioni anonime

Qualsiasi questione relativa a presunte violazioni di quanto stabilito dal D.lgs. n. 231/2001, dalle altre fonti di legge, ivi comprese le specifiche materie disciplinate dal diritto europeo indicate dalla Direttiva (UE) 2019/1937 e del Decreto legislativo n. 24/2023 di recepimento della medesima, dal [Codice Etico](#) e dal Modello, può essere comunicata all'[OdV](#) anche in modo anonimo, secondo le modalità sopra descritte.

[BRIVIO & VIGANÒ SERVICE](#) suggerisce di preferire sempre la segnalazione non anonima.

I Whistleblowers sono, comunque, invitati a fornire informazioni sufficienti relative a quanto denunciato per consentire un'indagine adeguata.

In assenza degli elementi minimi della segnalazione richiesti dal paragrafo precedente, la segnalazione anonima sarà archiviata dal Responsabile del Canale di Segnalazione, previo parere dell'OdV, qualora quest'ultimo sia stato coinvolto nelle attività di analisi della segnalazione. In ogni caso, ove possibile, sarà fornito riscontro alla persona segnalante.

4.7 Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV si dota di un apposito regolamento che ne disciplina le regole di funzionamento.

In particolare, il documento disciplina l'attività ed il funzionamento dell'OdV, ivi incluse tutte le attività relative alle modalità di esercizio delle sue attribuzioni (e.g. pianificazione, esecuzione, rapporto e verifiche non programmate, programmazione ed esecuzione delle riunioni).

Lo stesso regolamento disciplina la validità delle deliberazioni, le modalità di gestione delle risorse finanziarie a disposizione e le procedure necessarie per le modifiche al regolamento stesso.

Il regolamento viene approvato all'unanimità dei membri.

SEZIONE V. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Funzione del sistema disciplinare

Secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 2, lettera e) e dall'art. 7, comma 4, lettera b) del Decreto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare che contrasti e sia idoneo a sanzionare l'eventuale violazione del Modello e delle procedure aziendali ad esso riferibili, da parte dei soggetti in posizione apicale e/o dei soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza, costituisce un elemento indispensabile del Modello stesso e condizione essenziale a garantirne l'efficacia.

In termini generali, la previsione di sanzioni, debitamente commisurate alla violazione commessa e dotate di "meccanismi di deterrenza", applicabili in caso di violazione del

Modello e delle procedure aziendali, ha lo scopo di contribuire, da un lato, all'efficacia ed effettività del Modello stesso e, dall'altro, all'efficacia dell'attività di controllo effettuata dall'Organismo di Vigilanza.

La Società ha, quindi, definito che la violazione delle norme del Codice Etico, del Modello e delle procedure ad esso riferibili comporta, a carico dei Destinatari, l'applicazione di sanzioni.

Tali violazioni, infatti, ledono irrimediabilmente il rapporto di fiducia – improntato in termini di trasparenza, correttezza, integrità e lealtà – instaurato con BRIVIO & VIGANO SERVICE e possono determinare, quale conseguenza, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatto salvo il diritto della Società di esigere il risarcimento del maggior danno occorso come conseguenza della violazione medesima e ciò a prescindere dall'instaurazione di un eventuale procedimento penale o amministrativo, nonché dall'esito del conseguente giudizio, atteso che Codice Etico, Modello e procedure aziendali ad esso riferibili costituiscono precise norme di comportamento vincolanti per i Destinatari.

In ogni caso, vista l'autonomia della violazione del Codice Etico, del Modello e delle procedure interne rispetto a violazioni di legge che comportano la commissione di un reato o di un illecito amministrativo rilevanti ai fini del D.lgs. n. 231/2001, la valutazione delle condotte poste in essere dai Destinatari effettuata dalla Società, può non coincidere con la valutazione del giudice in sede penale.

5.2 Sistema sanzionatorio per i dipendenti

I comportamenti tenuti dai dipendenti (si intendono tutti quei soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato) in violazione delle singole regole comportamentali sancite nel Modello costituiscono, ad ogni effetto di legge, inadempimento degli obblighi cui il prestatore di lavoro, in virtù del vincolo di subordinazione, è tenuto nei confronti del proprio Datore di Lavoro e configurano veri e propri illeciti disciplinari, sanzionati ai sensi dell'art. 7 della Legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e delle disposizioni di cui al Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro di riferimento.

Documento ad esclusivo uso interno – Qualsiasi copia emessa per uso esterno deve essere previamente autorizzata dal Consiglio di Amministrazione

BRIVIO & VIGANO' SERVICE S.R.L.

Sede Legale: Via G.L. Bernini n. 12/14 – Usmate Velate (MB)

C.F. e P.IVA: 13047640969

Le infrazioni verranno accertate ed i conseguenti procedimenti disciplinari avviati dal Chief Human Resource Officer, in virtù di quanto previsto dalla normativa in vigore, dal C.C.N.L. di riferimento e dal Codice sanzionatorio adottato dal [Gruppo Brivio & Viganò](#).

Le sanzioni disciplinari previste dal C.C.N.L. applicato e dal Codice sanzionatorio del Gruppo, elencate in scala di gravità crescente in funzione della violazione accertata, sono:

- a) Ammonizione verbale;
- b) Ammonizione scritta;
- c) multa in misura non superiore a 3 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo da 1 a 10 giorni;
- e) Licenziamento per motivi disciplinari.

Il rimprovero, verbale o scritto, a seconda della gravità della violazione, viene comminato al lavoratore che violi le procedure interne previste nel [Modello](#) (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di inviare le informazioni prescritte all'[OdV](#), ometta di svolgere i controlli previsti, *etc.*) ovvero adotti, nell'espletamento delle proprie mansioni, un comportamento non conforme alle prescrizioni del [Modello](#).

Incorre nel provvedimento della multa non superiore a tre ore di retribuzione il dipendente che violi le procedure interne previste dal [Modello](#) o adotti, nell'espletamento delle proprie mansioni afferenti alle aree di rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del [Modello](#).

Incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo da 1 a 10 giorni il dipendente che, nel violare le procedure interne previste dal [Modello](#) ovvero adottando, nell'espletamento delle mansioni cui è adibito, un comportamento non conforme alle prescrizioni del [Modello](#) stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Società, esponga la stessa ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali.

Incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso per giusta causa, ai sensi dell'art. 2119 c.c., il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle mansioni cui è adibito, nell'ambito delle aree di rischio, un comportamento in violazione delle prescrizioni del Modello e tale da poter determinare in capo alla Società l'applicazione delle sanzioni previste dal D.lgs. n. 231/2001 e/o comunque un comportamento tale da provocare all'azienda grave nocumento morale e/o materiale.

Ferme le sanzioni proporzionate alla gravità della violazione oggetto di addebito disciplinare, è fatto salvo il diritto della Società di esigere, nei confronti del dipendente, il risarcimento del maggior danno cagionato dalle condotte illecite da questi poste in essere.

Il Chief Human Resource Officer comunica l'irrogazione delle sanzioni disciplinari all'OdV che, di concerto con il medesimo, provvederà al monitoraggio della corretta applicazione delle sanzioni disciplinari comminate.

5.3 Sistema sanzionatorio per i Dirigenti

Il rapporto dirigenziale è rapporto che si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette non solo all'interno della Società ma anche all'esterno, ad esempio in termini di immagine nel mercato.

Ciò premesso, il rispetto da parte dei Dirigenti di BRIVIO & VIGANÒ SERVICE di quanto previsto nel presente Modello e l'obbligo a che i medesimi facciano rispettare quanto previsto nello stesso costituisce elemento essenziale del rapporto subordinato di natura dirigenziale e rappresenta uno stimolo ed esempio per tutti coloro ad essi gerarchicamente sottoposti.

Il rispetto di quanto previsto dal Modello costituisce pertanto un adempimento fondamentale del contratto dirigenziale; pertanto, ogni violazione del Modello posta in essere da un Dirigente di BRIVIO & VIGANÒ SERVICE sarà considerata, ad ogni effetto di legge, come grave inadempimento

In caso di violazione del Modello i conseguenti procedimenti disciplinari saranno avviati dal Chief Human Resource Officer.

5.4 Sistema sanzionatorio per gli Amministratori

In caso di violazione del presente [Modello](#) da parte dei membri del Consiglio di Amministrazione, l'[OdV](#) informa l'intero CdA il quale adotterà gli opportuni provvedimenti, ivi comprese eventuali sanzioni pecuniarie.

5.5. Sistema sanzionatorio per consulenti, collaboratori e partners

Nei contratti stipulati con terze società, consulenti, collaboratori esterni, partners, etc., sono inserite specifiche clausole in base alle quali ogni comportamento degli stessi ovvero di soggetti che operino per loro conto, posto in essere in contrasto con quanto indicato dal [Modello](#) e dal [Codice Etico](#) e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal [D.lgs. n. 231/2001](#) consentirà alla Società [BRIVIO & VIGANÒ SERVICE](#) la facoltà di risolvere il contratto, oltre l'eventuale richiesta di risarcimento del maggior danno occorso.