



**BRIO GROUP**  
**Soc. Coop. Consortile a r.l.**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,  
GESTIONE E CONTROLLO**  
**art. 6 (comma 1, lettera a)**  
**e art. 7 D. Lgs. 231/2001**

*Parte Generale*

*Approvato in data 10/01/2022*

## INDICE

<b>1. GLOSSARIO .....</b>	<b>3</b>
<b>2. PROFILO DELLA SOCIETÀ, OBIETTIVI E STRUTTURA DEL MODELLO ...</b>	<b>4</b>
<b>3. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01 .....</b>	<b>5</b>
3.1. Le fattispecie di reato previste dal Decreto .....	6
3.2. Le sanzioni.....	13
3.3. Autori del reato .....	14
3.4. L'interesse o il vantaggio per gli enti.....	15
3.5. L'esonero della responsabilità .....	15
<b>4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO .....</b>	<b>16</b>
4.1. Finalità, principi ispiratori e fasi attuative .....	16
4.2. Il Modello e i suoi Destinatari.....	18
<b>5. SISTEMA DISCIPLINARE .....</b>	<b>19</b>
5.1. Premessa .....	19
5.2. Funzione del sistema disciplinare .....	20
5.3. Misure nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante .....	20
5.4. Misure nei confronti del Preposto.....	20
5.5. Misure nei confronti dei Dipendenti .....	20
5.5.1. Dirigenti.....	20
5.5.2. Quadri, impiegati ed operai .....	21
5.5.3. Violazioni del Modello.....	22
5.5.4. Misure nei confronti dei Soggetti Esterni.....	23
<b>6. ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	<b>23</b>
6.1. Requisiti, funzioni e composizione dell'Organismo di Vigilanza .....	23
6.2. Compiti e poteri dell'organismo di vigilanza .....	29
6.3. Flussi Informativi.....	30
6.3.1. Comunicazioni nei confronti degli organi societari.....	32
6.3.2. Flussi informativi verso l'OdV.....	31
6.3.3. Flussi informativi all'interno delle Divisioni di Brio Group.....	33
6.3.4. Canali destinati alle segnalazioni.....	34
6.3.5. Tutela del segnalante .....	32
6.3.6. Raccolta e conservazione delle informazioni .....	32
<b>7. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE DEL MODELLO.....</b>	<b>33</b>
7.1. Formazione in merito al contenuto del Modello in favore dei Soggetti Apicali, dei dipendenti, dei collaboratori e dei fornitori della Società .....	33
7.2. Comunicazione del Modello ai Soggetti Apicali, ai dipendenti ed ai collaboratori.	34
7.3. Comunicazione a consulenti e altri Soggetti Esterni.....	38
<b>8. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....</b>	<b>38</b>
8.1. Gestione del personale.....	40
8.2. Tutela della salute e sicurezza sul lavoro.....	41
8.3. Strumenti informatici della Società.....	42
8.4. Relazioni con i clienti e fornitori.....	43
8.5. Relazioni con la Pubblica Amministrazione e l'Autorità Giudiziaria.....	44
8.6. Tenuta della contabilità e gestione dei rapporti e delle attività societarie.....	45
8.7. Tutela dell'ambiente.....	46

## 1. GLOSSARIO

Di seguito vengono riportate alcune definizioni che possono facilitare la comprensione di questo documento:

- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai dipendenti della Società, in particolare Ferroviario e Multiservizi;
- **Codice Etico:** insieme dei valori etici, di correttezza e trasparenza ai quali l'attività del Consorzio si ispira e sintetizzati anche nel Codice di Condotta e nel Capitolo 8 di questa Parte Generale;
- **D. Lgs. 231/01 o Decreto:** il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231, recante «*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300*», e successive modifiche ed integrazioni;
- **Linee Guida:** linee guida definite da Confindustria per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4.12.2003, e suoi successivi aggiornamenti;
- **Soggetti Apicali:** soggetti che rivestono funzione di rappresentanza, di amministrazione e di direzione di una Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto la gestione ed il controllo della stessa (art. 5, comma 1 lett. a D. Lgs. 231/01);
- **Modello:** Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Brio Group per prevenire la commissione delle tipologie di reato previste dal D. Lgs. 231/01 (art. 5, comma 1 lett. b D. Lgs. 231/01);
- **O.d.V. (Organismo di Vigilanza):** è l'organismo del Consorzio deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- **Sistema Disciplinare:** sistema che stabilisce le sanzioni da applicarsi in caso di violazione del Modello ed il relativo procedimento di irrogazione;
- **UIF (Unità di Informazione Finanziaria):** unità istituita per analizzare e trasmettere alle competenti autorità investigative le informazioni finanziarie relative alle operazioni sospette segnalate dai soggetti a ciò obbligati o comunque individuate; è istituita presso la Banca d'Italia quale entità autonoma e indipendente.

## **2. PROFILO DELLA SOCIETÀ, OBIETTIVI E STRUTTURA DEL MODELLO**

BRIO GROUP Soc. Coop. Consortile a r.l. (di seguito Brio Group o Consorzio) è una società di diritto italiano (P. IVA 06448400728) con sede legale a Bari, attualmente in via Prolungamento via Matarrese n. 264, operante in Italia nei settori della Logistica, dei Trasporti e del Facility Management.

In particolare, per quanto qui interessa, Brio Group opera dalla sede legale e operativa di Bari sita in Prolungamento S. Matarrese n. 264 e da quella operativa di Roma sita in Largo della Fontanella di Borghese n. 84.

Le due sedi fanno riferimento al Consiglio di Amministrazione e quella di Roma è gestita senza autonomia finanziaria da un Preposto, appositamente formato, al quale sono attribuiti gli ordinari poteri di gestione, tra cui – a titolo esemplificativo e non esaustivo – i seguenti: *“Aprire e chiudere conti bancari; Assumere personale di qualsiasi livello e categoria, esclusi i dirigenti [per i quali il potere è di esclusiva competenza dell’Amministratore Unico, sovrintendere e vigilare sull’osservanza da parte dei singoli dipendenti dei loro obblighi di legge, licenziare, sospendere e comminare altre sanzioni al personale, esclusi i dirigenti [per i quali il potere è di esclusiva competenza dell’a.u.]; [...] Acquisire e pagare servizi, attrezzature entro il limite di € [...]; Stipulare, eseguire e risolvere accordi con le amministrazioni locali, enti pubblici e privati entro il limite di €; [...]”*. Il Preposto della Sede di Roma è altresì identificato come datore di lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2008.

Il presente documento si applica a tutte le sedi del Consorzio e viene approvato dal Consiglio di Amministrazione.

\* \* \*

Il presente Modello contiene un sistema organico di principi, valori, presidi, indicazioni operative e regole etiche che Brio Group ritiene fondamentali ed irrinunciabili per la conduzione di ogni attività aziendale e di cui richiede la più attenta osservanza ai componenti degli organi sociali, al management, ai dipendenti, nonché a tutti coloro che operano, anche di fatto, per il Consorzio, ivi compresi i soggetti terzi quali, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, agenti, collaboratori, consulenti, etc.

Il Consorzio, infatti, ritiene preminente rispetto a qualunque esigenza commerciale la necessità di rispettare (e far rispettare a chiunque si interfacci con essa) i più elevati standard etici e di trasparenza.

Brio Group, pertanto, pretende che tutti coloro che hanno e/o intendono avere rapporti giuridicamente rilevanti con il Consorzio adottino una condotta conforme alle disposizioni di cui al presente Modello ed in linea con i principi etici in esso contenuti.

\* \* \*

Il presente Modello è costituito da un documento di sintesi, che contiene una Parte Generale e una Parte Speciale, oltre a vari allegati.

La Parte Generale comprende una breve disamina delle previsioni normative di cui al D. Lgs. 231/01 e delle principali implicazioni concrete che tali previsioni hanno e/o possono avere per Brio Group e per tutti coloro che operano con o per la stessa, l'indicazione dei reati presupposto della responsabilità ai sensi del predetto decreto, la descrizione della struttura organizzativa del Consorzio, la disciplina dell'O.d.V. ex D. Lgs. 231/01, la descrizione del sistema disciplinare adottato da Brio Group e del sistema di comunicazione e formazione sul contenuto del Modello.

La Parte Speciale del Modello contiene l'identificazione delle attività maggiormente esposte al rischio di commissione di reati presupposto, la descrizione del profilo di rischio relativo a ciascuna attività interessata e l'indicazione degli strumenti di prevenzione e controllo adottati dal Consorzio. L'elenco analitico dei reati presupposto è inserito al punto 3.1 del presente Modello.

Costituiscono parte integrante ed essenziale del Modello il Codice Etico (all. A), il Codice di Condotta (all. B) l'Organigramma di Brio Group (all. C) e la normativa interna (procedure, circolari, ordini di servizio, regolamenti, ecc.), sia essa richiamata o meno all'interno del Modello.

## **IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01**

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, in vigore dal 4 luglio 2001, ha introdotto nell'ordinamento italiano, in conformità a quanto previsto anche in ambito europeo, un nuovo regime di responsabilità denominata *“amministrativa”* ma caratterizzata da profili di rilievo squisitamente penale a carico degli enti, persone giuridiche e società, derivante dalla commissione o dalla tentata commissione di determinate fattispecie di reato nell'interesse o a vantaggio degli

enti stessi. Tale responsabilità si affianca alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.

L'introduzione di questa nuova ed autonoma fattispecie di responsabilità di tipo penalistico, consente di colpire direttamente il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione di determinati reati da parte delle persone fisiche – autori materiali dell'illecito penalmente rilevante – che operano nell'interesse di quest'ultima.

## **2.1. Le fattispecie di reato previste dal Decreto**

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa del Consorzio, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D. Lgs. 231/01 e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano di seguito i reati attualmente previsti dal Decreto e da successive modifiche ed integrazioni dello stesso, precisando tuttavia che si tratta di un elenco destinato verosimilmente ad ampliarsi:

### 1. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 24)

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.)
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.)
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)
- Percezione indebita di contributi o altre erogazioni (art. 2 legge 23 dicembre 1986, n. 898)
- Truffa ai danni dello Stato o di un ente pubblico (art. 640 co. 2 n. 1 c.p.)
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)
- Frode informatica (art. 640-ter c.p.)
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)
- Traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.)

### 2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis)

- Documenti informatici – falsità - (art. 491 bis c.p.)
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.)
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.)

- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.)
- Installazione d'apparecchiature per intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.)
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)

### 3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter)

- Associazione per delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e all'alienazione di schiavi, al traffico di organi prelevati da persona vivente ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 del D. Lgs. 286/98 (art. 416 co. 6 c.p.)
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p. escluso co. 6)
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 309/90)
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407 co. 2 lett a) numero 5 c.p.p.)

### 4. Reati di concussione e corruzione (art. 25)

- Concussione (art. 317 c.p.)
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.)

- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio-circ. aggravanti (art. 319-bis c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.)
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
- Corruzione per un atto d'ufficio (artt. 318 e 321 c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- Traffico di influenze illecite (art. 346 c.p.)
- Peculato (art. 314 c.p.)
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.)
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)

5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis)

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.)
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti modelli e disegni (art. 473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474



c.p.)

6. Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis 1)

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.)
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

7. Reati societari (art. 25-ter)

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
- False comunicazioni sociali di lieve entità (art. 2621 bis c.c.)
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.)
- Impedito controllo (art. 2625 co. 2 c.c.)
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.)
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.)
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 co. 1 e 2 c.c.)

8. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater)

- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (Art. 270-bis c.p.)

- Assistenza agli associati (Art. 270-ter c.p.)
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (Art. 270-quater c.p.)
- Organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (Art. 270-quater 1 c.p.)
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (Art. 270-quinquies c.p.)
- Condotte con finalità di terrorismo (Art. 270-sexies c.p.)
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (Art. 280 c.p.)
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (Art. 280-bis c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (Art. 289-bis c.p.)
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai capi primo e secondo (Art. 302 c.p.)
- Misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica (Art. 1 L. 6.2.1980 n. 15)
- Art. 2 Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo. -New York 9.12.1999

9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater-1)

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.)

10. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies)

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.)
- Pornografia virtuale (Art. 600-quater.1 c.p.)
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)
- Tratta di persone (art. 601 c.p.)
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.)
- Adescamento di minorenni (art.609 undecies c.p.)

11. Abusi di mercato (art. 25-sexies)

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D. Lgs. 58/98)
- Manipolazione del mercato (art. 185 D. Lgs. 58/98)

12. Delitti commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies)
- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
  - Lesioni personali colpose (art. 590 co. 3 c.p.)
13. Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25-octies)
- Ricettazione (art. 648 c.p.)
  - Riciclaggio (art. 648-bis c.p.)
  - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)
  - Autoriciclaggio (art.648 ter 1 c.p.)
  - Delitti in materia di mezzi di pagamento diversi dai contanti (art. 25 octies1)
14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies)
- Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio (art. 171 co 1 lett a-bis), art. 171 co 3, art. 171 bis, art. 171 ter, art. 171 septies, art. 171 octies Legge 22/04/1941 n. 633)
15. Dichiarazioni mendaci (art. 25-decies)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Articolo 377-bis c. p.)
16. Reati ambientali (art. 25 undecies)
- Inquinamento ambientale (art.452 bis c.p.)
  - Disastro ambientale (art.452 quater c.p.)
  - Delitti colposi contro l'ambiente (Art. 452-quinquies)
  - Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (Art. 452-sexies)
  - Circostanze aggravanti (art.452 octies c.p.)
  - Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)
  - Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)
  - Norme in materia ambientale (D. Lgs. 152/2006 – artt. 137 commi 2, 3, 5, 11 e 13 – 256 commi 1, 3, 5 e 6 – 257 commi 1 e 2 – 258 comma 4, secondo periodo – 259, comma 1 – 260 commi 1 e 2 – 260 bis commi 6, 7, e 8 – 279 comma 5)
  - Reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, firmata

a Washington il 3/03/1973 (L. 150/1992 artt.1, commi 1 e 2 - 2 commi 1 e 2 - 3 bis comma 1 - 6 comma 4)

- Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente (L. 549/1993 art. 3 comma 6)
- Attuazione della direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni (D. Lgs. 202/2007 artt. 8 commi 1 e 2 - 9 commi 1 e 2)

17. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies)

- Lavoro subordinato a tempo determinato ed indeterminato (D. Lgs. 25.7.1998 n. 286 art. 22 comma 12 bis, Art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter, 5).

18. Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies)

- Razzismo e xenofobia (art. 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654);

19. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies)

- Frode in competizioni sportive (art. 1 L. 401/1989)
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4 L. 401/1989)

20. Reati Tributari (art. 25 quinquiesdecies)

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (Art. 2 D.lgs n.74/2000);
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (Art. 3 D.lgs n.74/2000);
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (Art. 8 D. lgs n.74/2000);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (Art. 10 D.lgs n.74/2000);
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (Art. 11 D.lgs n.74/2000);
- Dichiarazione infedele (Art. 4. D.lgs n.74/2000);
- Omessa dichiarazione (Art. 5. D.lgs n.74/2000);
- Indebita compensazione (Art. 10-quater D.lgs n.74/2000).

21. Reati doganali (art 25 sexdecies)

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (Articolo 282 DPR n. 73/1943);

- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (Articolo 284 DPR n. 73/1943);
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (Articolo 285 DPR n. 73/1943);
- Contrabbando nelle zone extra-doganali (Articolo 286 DPR n. 73/1943);
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (Articolo 290 DPR n. 73/1943);
- Altri casi di contrabbando (Articolo 292 DPR n. 73/1943).

## 22. Reati transnazionali

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater DPR 43/73)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 309/90)

Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (D. Lgs. 286/98 art. 12 commi 3, 3 bis, 3 ter e 5).

## **2.2. Le sanzioni**

Le sanzioni previste dalla legge a carico degli enti in conseguenza della commissione o tentata commissione degli specifici reati sopra menzionati consistono in:

- **sanzioni pecuniarie** fino ad un massimo di **Euro 1.549.370,00** (con possibile sequestro conservativo in sede cautelare);
- **sanzioni interdittive** (applicabili anche come misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, che a loro volta, possono consistere in:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrarre con la pubblica amministrazione;

- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- **confisca del profitto che l'Ente ha tratto dal reato** (con possibile sequestro conservativo, in sede cautelare);
- **pubblicazione della sentenza di condanna** (che può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali sono espressamente previste quando ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

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

Le sanzioni dell'interdizione dell'esercizio dell'attività, del divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate – nei casi più gravi – in via definitiva.

### **2.3. Autori del Reato**

Secondo il D. Lgs. 231/01, l'Ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da *“persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso”* (c.d. soggetti in posizione apicale o *“apicali”*; art. 5, comma 1, lett. a), D. Lgs. 231/01);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), D. Lgs. 231/01).

L'Ente non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, D. Lgs. 231/01), se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

#### **2.4. L'interesse o il vantaggio per gli enti**

La responsabilità per l'Ente sorge in occasione della realizzazione dei reati sopra elencati da parte di soggetti legati a vario titolo all'ente e solo nelle ipotesi in cui la condotta illecita sia stata realizzata nell'*interesse* o *a vantaggio* dell'ente stesso. Dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'*interesse* dell'ente. Per quanto riguarda la natura di entrambi i requisiti, non è necessario che l'interesse o il vantaggio abbiano un contenuto economico.

Con il comma 2 dell'art. 5 del D. Lgs. 231 sopra citato, si delimita il tipo di responsabilità escludendo i casi nei quali il reato, pur rivelatosi vantaggioso per l'ente è stato commesso dal soggetto perseguendo esclusivamente il proprio interesse o quello di soggetti terzi. La norma va letta in combinazione con quella dell'art. 12, comma 1, lett. a), ove si stabilisce un'attenuazione della sanzione pecuniaria per il caso in cui *“l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo”*. Se, quindi il soggetto ha agito perseguendo sia l'interesse proprio che quello dell'ente, l'ente sarà passibile di sanzione. Ove risulti prevalente l'interesse del soggetto rispetto a quello dell'ente, sarà possibile un'attenuazione della sanzione stessa a condizione, però, che l'ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell'illecito; nel caso in cui infine si accerti che il soggetto ha perseguito esclusivamente un interesse personale o di terzi, l'ente non sarà responsabile, a prescindere dal vantaggio eventualmente acquisito.

#### **2.5. L'esonero della responsabilità**

L'art. 6 del D. Lgs. n. 231/01 prevede che la società possa essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (c.d. Organismo di Vigilanza);

- c) le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).

Il D. Lgs. n. 231/01 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi debbano rispondere – in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati – alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- b) predisporre specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d) prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo.

Nel caso di un reato commesso dai soggetti sottoposti all'altrui direzione, la società non risponde se dimostra che alla commissione del reato non ha contribuito l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso la responsabilità è esclusa se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

È opportuno in ogni caso precisare che l'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

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

## **4 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

### **4.1 Finalità, principi ispiratori e fasi attuative**

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche Modello), è adottato da **Brio Group** per prevenire la commissione delle tipologie di reato viste in precedenza da parte dei Soggetti Apicali e da parte dei soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali.



Scopo del Modello è, infatti, quello di configurare un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo, volto a prevenire la commissione dei reati contemplati nel Decreto 231/01.

Tale finalità è stata realizzata attraverso l'individuazione in **Brio Group** delle attività a rischio, un'attività fondamentale per la costruzione del Modello. In **Brio Group** tale attività è stata effettuata analizzando il contesto aziendale per individuare le aree e le attività nei quali possono verificarsi elementi di rischio in relazione alla possibile commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/01.

I risultati dell'analisi sono riepilogati nell'appendice relativa a "I Reati Applicabili" e analizzati in dettaglio nelle Parti Speciali costituenti parte integrante del Modello; in esse sono individuate le direzioni e le funzioni aziendali esposte al rischio reato, le attività a rischio (attività che potrebbero portare alla commissione dei reati), le fattispecie di reato e i protocolli posti a presidio delle aree a rischio.

I risultati dell'analisi dovranno essere oggetto di periodica verifica ed aggiornamento da parte dell'O.d.V., con il supporto degli organi aziendali coinvolti. Con l'individuazione delle attività esposte al rischio e la loro regolamentazione tramite protocolli di prevenzione, si vuole:

- determinare la piena consapevolezza, in tutti coloro che operano in nome o per conto di **Brio Group**, di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione, la cui commissione è fortemente censurata dal Consorzio;
- consentire al Consorzio stesso di prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi mediante il costante monitoraggio delle attività a rischio.

Punti qualificanti del Modello sono:

- a) l'esercizio di funzioni e di poteri di rappresentanza coerenti con le responsabilità attribuite;
- b) l'applicazione ed il rispetto del principio di separazione delle funzioni in base al quale nessuna funzione può gestire in autonomia un intero processo;
- c) la mappatura delle attività a rischio della Società, ossia quelle attività nel cui ambito è presente il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- d) l'attribuzione all'O.d.V. di specifici compiti sul funzionamento e osservanza del Modello e sul suo aggiornamento, nonché di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- e) la verifica dei comportamenti aziendali e della documentazione per ogni operazione rilevante;

- f) l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni e delle procedure illustrate o citate nel Modello;
- g) la diffusione a tutti i livelli aziendali di regole comportamentali e delle procedure.

#### **4.2. Il Modello e i suoi Destinatari**

Il Modello di **Brio Group** è stato redatto tenendo conto delle Linee Guida definite da Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4.12.2003, e successivi aggiornamenti.

Nella redazione del Modello si è tenuto conto dell'insieme dei documenti che individuano la struttura aziendale, le responsabilità, le attività, le procedure adottate in forza delle quali si attuano le attività caratteristiche della Società valutate a rischio di reato ai fini del Decreto 231/01, incluso il Codice Etico.

Il Modello, pertanto, ai sensi dell'art. 6 del Decreto 231/01:

- a) individua le aree a rischio di commissione dei reati indicati dal Decreto 231/01 e successivi aggiornamenti;
- b) indica le procedure o protocolli che regolamentano la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) indica le modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie adottate per prevenire ed impedire la commissione di tali reati;
- d) prescrive obblighi di informazione nei confronti dell'O.d.V.;
- e) prevede canali alternativi che consentano ai segnalanti di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- f) vieta di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- g) illustra il sistema disciplinare adottato per sanzionare il mancato rispetto delle procedure, delle disposizioni aziendali, della violazione delle misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

I soggetti destinatari del Modello sono i Soggetti Apicali, i dipendenti e i collaboratori (di seguito i Destinatari) di **Brio Group** nonché tutti coloro i quali operano, anche di fatto, per il Consorzio, ivi compresi i soggetti terzi quali, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, agenti, consulenti, ecc. (di seguito i Soggetti Esterni).

## **5. SISTEMA DISCIPLINARE**

### **5.1. Premessa**

Il Consorzio, al fine di attuare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati dal D. Lgs. 231/01 (recante *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*) ha adottato principi di condotta e protocolli di prevenzione finalizzati a disciplinare le attività che possono costituire aree di rischio di commissione di illeciti penalmente rilevanti da parte dei propri dirigenti, dipendenti o di chi svolga, anche solo di fatto, attività per conto del Consorzio.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a conformarsi in ogni momento alle prescrizioni in esso contenute nonché alle norme di legge e di regolamento applicabili.

Nessun soggetto operante all’interno del Consorzio potrà mai giustificare l’illiceità della propria condotta adducendo l’ignoranza sia delle previsioni che delle procedure richiamate nel Modello.

Qualsivoglia condotta non conforme sarà qualificata quale inadempimento grave del rapporto di lavoro o altro rapporto contrattuale con la Società e sarà assoggettata alle sanzioni disciplinari applicabili, ivi incluso, ove ne ricorrano i presupposti, il licenziamento per giusta causa.

In caso di dubbi sulla condotta da tenere in concreto in relazione ad aspetti che si riferiscano al contenuto del Modello e/o delle procedure in esso richiamate, i Destinatari sono tenuti a rivolgersi al superiore gerarchico o all’O.d.V. per ricevere le opportune indicazioni e chiarimenti.

## **5.2. Funzione del sistema disciplinare**

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di efficacia deterrente) applicabile in caso di violazione delle regole di cui al Modello ha lo scopo di garantire l'effettività dello stesso.

La predisposizione di tale sistema disciplinarmente sanzionatorio costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6 comma 1 lettera e) del D. Lgs. 231/01, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'applicazione dell'esimente rispetto alla responsabilità del Consorzio.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto 231/01.

## **5.3. Misure nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante**

Si precisa che tra gli illeciti che possono dare luogo all'irrogazione delle sanzioni descritte nei paragrafi che seguono, rientrano:

- a) L'adozione, da parte di dipendenti, dirigenti, organi sociali o terzi, di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del soggetto che ha effettuato una segnalazione ai sensi del paragrafo 6.4 che segue, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; nonché
- b) L'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni ai sensi del paragrafo 6.4 che segue, poi rivelatesi infondate.

## **5.4. Misure nei confronti del Preposto**

In caso di violazione del Modello, delle Procedure e del Codice Etico da parte dell'Amministratore Unico, o del Preposto alla Sede Operativa di Roma, l'O.d.V. informa il Consiglio di Amministrazione di Brio Group, che prenderà gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e dalle proprie procedure.

## **5.5. Misure nei confronti dei Dipendenti**

### **5.5.1. Dirigenti**

La violazione del presente Modello da parte dei Dirigenti costituisce illecito sanzionabile.

Inoltre, in attuazione dei principi espressi nel Modello, configura un illecito sanzionabile anche la mancata vigilanza da parte del dirigente sulla corretta applicazione dello stesso da parte dei dipendenti.

I comportamenti dei dirigenti sopra descritti costituiscono illeciti tali da giustificare il recesso datoriale dal vincolo contrattuale.

Brio Group provvederà, pertanto, all'accertamento delle infrazioni ed all'adozione degli opportuni provvedimenti in conformità a quanto stabilito nel vigente CCNL per i dirigenti di aziende industriali applicato.

### **5.5.2. Quadri, impiegati ed operai**

La violazione del presente Modello da parte di Quadri, Impiegati ed Operai costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori – nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili – sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL (Ferroviario e Multiservizi) applicabile, di cui restano ferme tutte le previsioni.

In particolare, i CCNL prevedono, a seconda della gravità delle mancanze, i seguenti provvedimenti:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa;
- d) sospensione;
- e) licenziamento.

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

Il provvedimento non potrà essere emanato se non trascorsi i giorni previsti dal CCNL per tale contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni. Se il provvedimento non verrà emanato entro i tempi previsti dal citato contratto tali giustificazioni si riterranno accolte.

Nel caso in cui l'infrazione contestata sia di gravità tale da comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione del provvedimento, fermo restando per il periodo considerato il diritto alla retribuzione.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto. Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente. I provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, ai sensi e con le modalità previste dalle norme contrattuali.

Non si terrà conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi i termini previsti dal CCNL applicabile.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al management aziendale.

L'estratto del CCNL relativo al sistema sanzionatorio sopra indicato deve essere affisso sulle bacheche aziendali.

### **5.5.3. Violazioni del Modello**

Fermi restando gli obblighi per la Società nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, appare opportuno elencare schematicamente infrazioni e relative sanzioni:

**1) incorre nei provvedimenti di **richiamo verbale, ammonizione scritta, multa o sospensione****, il lavoratore che:

- a) non si attenga alle procedure interne previste dal Modello e dagli allegati allo stesso, e/o non osservi le procedure che, di volta in volta, verranno emanate ed implementate da Brio Group, a seguito di eventuali aggiornamenti e integrazioni, che saranno stati opportunamente comunicati;
- b) adotti, nell'espletamento di attività nelle a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e degli allegati allo stesso, e/o delle procedure aziendali e dei loro aggiornamenti;
- c) non si attenga ai principi etici e alle norme generali di comportamento di cui al Codice Etico.

Il rimprovero verbale o scritto verrà applicato per le mancanze di minor rilievo, la multa e la sospensione dal lavoro o dalla retribuzione per quelle di maggior rilievo;

**2) incorre, infine, nel provvedimento di **licenziamento**** il lavoratore che non si attenga alle procedure prescritte dal Modello e dagli allegati allo stesso, nonché dalle procedure aziendali e dai loro aggiornamenti; adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio una condotta non conforme alle prescrizioni contenute nei suddetti documenti, o non si attenga altresì ai principi etici di cui al Codice

Etico e tale sua condotta sia di particolare gravità, e tale da non consentire la prosecuzione del rapporto.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla Legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale e del livello di responsabilità ed autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'infrazione disciplinare.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'O.d.V. e dell'organo amministrativo (Preposto della Sede Secondaria e C.d.A. di Brio Group), rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate, su eventuale segnalazione dell'O.d.V. e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

#### **5.5.4. Misure nei confronti dei Soggetti Esterni**

I rapporti contrattuali intercorrenti con Soggetti Esterni che, nello svolgimento della loro attività per il Consorzio, dovessero violare le regole contenute nel presente Modello o dovessero commettere uno dei reati previsti dal Decreto, potranno essere rescissi con effetto immediato.

## **6. ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **6.1. Requisiti, funzioni e composizione dell'Organismo di Vigilanza**

L'art. 6 del D. Lgs. 231/01 prevede che l'azienda possa essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e

di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito l'O.d.V.).

L'affidamento di detti compiti all'O.d.V. e, ovviamente, il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti "apicali" (espressamente contemplati dall'art. 6), che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione (di cui all'art. 7).

\*

Secondo le indicazioni provenienti dalle linee guida sviluppate dalle associazioni di categoria e dall'interpretazione fornita da giurisprudenza e dottrina, l'O.d.V. deve essere un organismo interno all'Ente, in posizione di terzietà e di indipendenza rispetto agli altri organi dello stesso, in particolare dotato dei seguenti requisiti:

a) **autonomia ed indipendenza:** la posizione dell'O.d.V. nell'Ente deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque organismo del Consorzio, ivi compreso l'organo dirigente. Tale l'autonomia va intesa in senso non meramente formale, nel senso che è necessario che l'O.d.V.:

- sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo;
- abbia possibilità di accesso alle informazioni aziendali rilevanti;
- sia dotato di risorse (anche finanziarie) adeguate;
- possa avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della sua attività di monitoraggio.

All'O.d.V. deve essere garantita indipendenza gerarchica: i suoi membri non devono essere né direttamente coinvolti in attività gestionali, né essere titolari all'interno della Consorzio di funzioni di tipo esecutivo che, rendendoli partecipi di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello

I membri dell'O.d.V. non debbono essere legati ai dirigenti dell'Ente da nessun vincolo di tipo parentale, da interessi economici rilevanti (ad es. partecipazioni azionarie) o da qualsiasi situazione che possa generare conflitto d'interesse anche solo potenziale;

b) **professionalità:** i componenti dell'O.d.V. devono avere conoscenze specifiche in relazione alle tecniche utili per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto del



Modello e, quando necessario, proporre i necessari aggiornamenti del Modello. I componenti esterni devono possedere, complessivamente, adeguata professionalità in materia giuridico - penale ed in materia economico-aziendale;

c) **continuità d'azione**, da sviluppare mediante una struttura dedicata ad una costante vigilanza sul rispetto del Modello, in grado di verificare costantemente l'effettività ed efficacia dello stesso e provvedere al suo continuo aggiornamento. Tale struttura dovrà essere caratterizzata da una limitata revocabilità e limitata rinnovabilità. La durata della carica inoltre deve essere sufficientemente lunga da consentire un esercizio stabile e professionale della funzione, ma non tanto da creare forti legami con il vertice da cui potrebbero scaturire situazioni di condizionamento.

In considerazione di quanto sopra e delle specificità della propria realtà aziendale, il Consorzio ha deciso di istituire un O.d.V. di natura plurisoggettiva composta da almeno tre membri effettivi, di cui la maggioranza esterni a Brio Group in generale. Uno dei membri esterni assume le funzioni di Presidente. Il Presidente dell'O.d.V. viene nominato con delibera del C.d.A. di Brio Group tra i soggetti esterni al Consorzio.

In particolare, sebbene le società facenti capo a Brio Group siano parte del medesimo soggetto giuridico, le stesse (a) sono dotate di autonomia finanziaria e funzionale; (b) svolgono attività tra loro significativamente diverse; (c) si trovano in luoghi distanti tra loro. Per tale motivo, al fine di garantire una adeguata continuità di azione e una aderenza del Modello e dei relativi controlli alle specificità delle singole consorziate, ciascuna di esse adotterà un proprio Modello, sulla cui applicazione vigilerà l'O.d.V.. A tale proposito deve essere garantito un adeguato coordinamento tramite i necessari flussi informativi che dovranno essere predisposti ed attuati.

I membri dell'O.d.V., nominati dal C.d.A. del Consorzio, sono individuati tra soggetti che abbiano le conoscenze e capacità tecniche necessarie allo svolgimento dei compiti dell'O.d.V. stesso.

I membri dell'O.d.V. di Brio Group dovranno:

- adempiere al proprio incarico con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico, dalla natura dell'attività esercitata e dalle proprie specifiche

competenze;

- essere in possesso dei requisiti di onorabilità previsti dall'art. 109 del D. Lgs. 1 settembre 1993, n. 385. La mancanza di tali requisiti costituisce causa di ineleggibilità e/o di decadenza dell'O.d.V. e dei suoi componenti.

Non possono ricoprire il ruolo di membri dell'O.d.V. e, se nominati, decadono dall'incarico:

i) soggetti che abbiano la titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie nel Consorzio a qualunque titolo facenti capo a Brio Group;

ii) soggetti che abbiano svolto funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'O.d.V. – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;

iii) soggetti che abbiano intrattenuto un rapporto di pubblico impiego e che in tale veste, nei tre anni precedenti l'incarico, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali verso il Consorzio per conto delle pubbliche amministrazioni;

iv) coloro che si trovino in una delle condizioni di ineleggibilità e di decadenza previste dall'art. 2399 del Codice Civile;

v) soggetti che siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del d.lgs. 6 settembre 2011, n. 159, salvi gli effetti della riabilitazione, ovvero siano stati condannati, salvi gli effetti della riabilitazione:

a) per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari e/o di strumenti di pagamento;

b) per uno dei delitti previsti nel titolo XI del Libro V del Codice Civile e nel regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267;

c) per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;

d) alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo.

Per il componente interno non trovano applicazione le condizioni di ineleggibilità previste dall'art. 2399, comma 1, lettera c), del Codice Civile.

Non possono essere componenti dell'O.d.V. i destinatari di una sentenza emessa ex art. 444 c.p.p. per una delle pene previste nei precedenti punti a), b), c), d), salvo il caso dell'estinzione del reato.

I soggetti che assumeranno il ruolo di membri dell'O.d.V. dovranno autocertificare di non trovarsi in nessuna delle condizioni sopra indicate, impegnandosi espressamente a comunicare, senza ritardo, al Consiglio di Amministrazione di Brio Group le eventuali modifiche al contenuto di tale dichiarazione.

La sussistenza e la permanenza di tali requisiti soggettivi vengono in ogni caso, di volta in volta, accertate dal Consiglio di Amministrazione di Brio Group, sia preliminarmente alla nomina sia durante tutto il periodo in cui i componenti dell'O.d.V. resteranno in carica. Il venir meno dei predetti requisiti in costanza di mandato determina la decadenza dall'incarico.

La nomina e la revoca dell'O.d.V. competono esclusivamente al Consiglio di Amministrazione di Brio Group.

I membri dell'O.d.V. sono revocabili solo per giusta causa. In caso di revoca, decadenza o scadenza del mandato, il Consiglio di Amministrazione del Consorzio provvede tempestivamente alla sostituzione del componente revocato o decaduto, previo accertamento della sussistenza in capo al nuovo componente dei requisiti soggettivi sopra indicati.

Al fine di garantire l'efficace e costante attuazione del Modello, nonché continuità d'azione, la durata dell'incarico dell'O.d.V. è fissata in tre anni, rinnovabili con delibera del Consiglio di Amministrazione di Brio Group.

I membri dell'Organismo di Vigilanza potranno recedere dall'incarico in ogni momento, mediante preavviso di almeno due mesi, senza dover addurre alcuna motivazione.

Il Consiglio di Amministrazione di Brio Group si riserva di stabilire per l'intera durata della carica il compenso annuo per i soggetti esterni che ricopriranno il ruolo di membri dell'O.d.V.

L'O.d.V. risponde del proprio operato direttamente al Consiglio di Amministrazione del Consorzio e non è legato alle strutture operative da alcun vincolo gerarchico in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza di giudizio nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

L'O.d.V. provvede, a propria volta, a disciplinare le regole per il proprio funzionamento, formalizzandole in apposito regolamento ("Regolamento dell'Organismo di Vigilanza").

Ai fini dello svolgimento del ruolo e della funzione dell'O.d.V., al predetto organo sono attribuiti i poteri d'iniziativa e di controllo e le prerogative necessari allo svolgimento dell'attività di Vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello ed all'aggiornamento dello stesso in conformità alle prescrizioni del Decreto (si veda paragrafo che segue).

Inoltre, ai fini specifici dell'esecuzione delle attività di vigilanza e di controllo, il Consiglio d'Amministrazione di Brio Group, tenuto conto anche delle attività dell'O.d.V., attribuisce allo stesso un budget di spesa annuale per lo svolgimento dell'attività, in piena autonomia economica e gestionale. Detto budget sarà di volta in volta aggiornato a seconda delle specifiche esigenze che si verranno a determinare. Eventuali superamenti del budget determinati da necessità specifiche saranno comunicati senza ritardo dall'O.d.V.

L'O.d.V., valutata periodicamente la sua adeguatezza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, propone al Consiglio di Amministrazione di Brio Group le eventuali modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie al suo ottimale funzionamento nel rispetto della normativa vigente.

L'O.d.V. può avvalersi – laddove necessario – del supporto di altre funzioni aziendali oppure di consulenti esterni.

## **6.2. Compiti e poteri dell'organismo di vigilanza**

All'O.d.V. è affidato, sul piano generale, il compito di:

- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello;
- valutare la reale efficacia ed effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto 231/01;
- proporre eventuali aggiornamenti del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni aziendali;
- vigilare sull'effettività del Modello, ossia di verificare la coerenza tra comportamenti concreti e modello generale, astrattamente definito.

Da un punto di vista operativo è affidato all'O.d.V. il compito di:

- verificare l'efficienza e l'efficacia del modello organizzativo adottato rispetto alla prevenzione della commissione dei reati previsti dal D. Lgs n. 231/01;
- verificare il rispetto delle prescrizioni di cui al Modello e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- condurre ricognizioni interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio come definite nelle parti speciali del Modello;
- verificare che gli elementi previsti nelle parti speciali del Modello per le diverse tipologie di reato siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal D. Lgs. 231/01, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi;
- formulare delle proposte al Consiglio di Amministrazione di Brio Group per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello, da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:
  - significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
  - significative modificazioni dell'assetto interno dell'Ente e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
  - modifiche normative;

- definire gli aspetti attinenti alla continuità della propria azione (p.e. la calendarizzazione dell'attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'O.d.V., ecc.);
- disciplinare il proprio funzionamento interno e formulare un regolamento delle proprie attività;
- elaborare ed implementare un programma di verifiche sull'effettiva applicazione delle procedure aziendali nelle aree di attività a rischio e sulla loro efficacia.

Inoltre:

- le attività poste in essere dall'O.d.V. non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando l'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento propria del Consiglio di Amministrazione;
- l'O.d.V. ha libero accesso a tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231/01;
- l'O.d.V. può avvalersi - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - dell'ausilio di tutte le strutture del Consorzio ovvero di consulenti esterni.

### **6.3. Flussi Informativi**

#### **6.3.1. Comunicazioni nei confronti degli organi societari**

L'O.d.V. riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

In proposito, l'O.d.V. predispone:

- con **cadenza annuale**, un rapporto scritto indirizzato al Consiglio di Amministrazione di Brio Group, relativo all'attività svolta (indicando in particolare i controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle aree di attività a rischio, ecc.);
- **immediatamente**, una segnalazione all'Amministratore Unico e, se del caso, al Consiglio di Amministrazione. al manifestarsi di situazioni gravi e straordinarie quali ipotesi di violazione dei principi di attuazione del Modello,

di innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti che attengano al perimetro di attuazione del Modello stesso oltre che in caso di carenze del Modello adottato.

L'O.d.V. deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni societarie competenti per i diversi profili specifici secondo quanto dettagliato nelle singole Parti Speciali.

Tutte le attività compiute dall'O.d.V. (per esempio, le riunioni periodiche dell'O.d.V.) devono essere verbalizzate. Le copie dei verbali devono essere custodite dallo stesso O.d.V..

### **6.3.2. Flussi informativi verso l'O.d.V.**

In ambito aziendale, dovrà essere portata a conoscenza dell'O.d.V. ogni informazione, proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio o, comunque, a comportamenti non in linea con le regole di condotta.

Le segnalazioni devono essere circostanziate, devono riguardare eventuali condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 e devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o alla luce di violazioni del Modello dell'Ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Devono, quindi, essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmessi all'O.d.V.:

- informazioni riguardanti condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o relative a violazioni del Modello di organizzazione e gestione;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti dalla polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dalle quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati rilevanti per il Decreto 231/01 che potrebbero coinvolgere, direttamente o indirettamente, Brio Group;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di iscrizione di un procedimento giudiziario per i reati di cui al D. Lgs. 231/01;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/01;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

- i prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare a livello sia nazionale sia europeo, ovvero a trattativa privata;
- le notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità.

Il Consorzio vieta ogni di atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

### **6.3.3. Flussi informativi all'interno delle Divisioni di Brio Group.**

In virtù della appartenenza delle sedi operanti in Italia alla medesima persona giuridica, è previsto che l'O.d.V. riceva periodicamente e, comunque, senza ritardo quando richiesto, dalle singole sedi operative un flusso informativo scritto in relazione alle attività di controllo svolte nel periodo di riferimento dall'O.d.V.

### **6.3.4. Canali destinati alle segnalazioni**

Le segnalazioni potranno pervenire all'O.d.V. attraverso la seguente casella di posta elettronica: [odv@consorziobrio.it](mailto:odv@consorziobrio.it)

L'O.d.V. avrà il compito di assicurare la riservatezza del nome del segnalante e del contenuto della segnalazione.

Le segnalazioni verranno verificate, anche con l'utilizzo di funzioni aziendali o consulenti esterni.

### **6.3.5. Tutela del segnalante.**

Brio Group assicura al segnalante la più ampia tutela da forme di ritorsione o discriminazione che potessero essere fatte nei suoi confronti.

A tal fine, l'O.d.V. è tenuto a monitorare costantemente l'evoluzione della vita lavorativa del segnalante e, qualora dovesse ravvisare la realizzazione di qualsiasi misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei suoi confronti, dovrà comunicarlo all'Amministratore Unico o, se del caso, al Consiglio di Amministrazione che adotterà le sanzioni previste dal codice disciplinare per le mancanze più gravi.

### **6.3.6 Raccolta e conservazione delle informazioni.**

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel presente Modello sono conservati dall'O.d.V. in un apposito archivio (informatico e cartaceo).



L'accesso all'archivio è consentito esclusivamente ai membri dell'O.d.V.

## **7. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE DEL MODELLO**

### **7.1. Formazione in merito al contenuto del Modello in favore dei Soggetti Apicali, dei dipendenti, dei collaboratori e dei fornitori del Consorzio.**

Al fine di dare efficace attuazione al Modello, le Funzioni Risorse Umane e Legale di Brio Group, in coordinamento con l'O.d.V., dovranno predisporre, sulla base delle concrete esigenze rilevate e segnalate dall'O.d.V. stesso, un Piano di Formazione annuale dei Soggetti Apicali, dei dipendenti, dei collaboratori e di alcuni fornitori che operano direttamente all'interno della struttura del Consorzio.

In particolare, l'attività formativa avrà ad oggetto, tra l'altro, il Modello nel suo complesso, il Codice Etico (come definito nel Glossario), il funzionamento dell'O.d.V., i flussi informativi verso quest'ultimo, il Sistema Disciplinare, le procedure operative del Consorzio rilevanti ai fini del Modello, nonché tematiche concernenti i reati presupposto di applicazione della responsabilità ex D.lgs. 231/01.

L'attività formativa ed informativa sarà modulata, ove necessario, al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti adeguati a garantire il pieno rispetto del dettato del Decreto in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari dell'attività formativa.

L'attività di formazione è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza del Consorzio.

L'attività formativa sarà gestita dalla Funzione Risorse Umane (HR) in stretta cooperazione con l'O.d.V.. A tal riguardo, saranno fornite ai dipendenti e ai Soggetti Apicali tutte le informazioni relative al Modello (e al relativo programma di formazione) tramite un'apposita attività formativa periodica, che potrà comprendere un incontro formativo con tutti i dipendenti di Brio Group, anche a distanza, con cadenza almeno annuale.

All'atto dell'assunzione dei dipendenti e del conferimento dell'incarico a collaboratori e fornitori dovrà essere consegnato un set informativo al fine di assicurare loro le primarie conoscenze considerate essenziali per operare all'interno

del Consorzio (si veda paragrafo che segue).

Il contenuto dei corsi di formazione e informazione dovrà essere preventivamente concordato con l'O.d.V. che, a tal fine, nell'ambito della propria attività, potrà e dovrà segnalare le materie e gli argomenti che sarà opportuno trattare e approfondire o, comunque, sulle quali è necessario richiamare l'attenzione dei componenti degli organi statutari e dei dipendenti.

L'O.d.V., d'intesa con la Funzione Risorse Umane (HR) e la Funzione Legal, provvederà affinché il programma di formazione sia adeguato ed efficacemente attuato. Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici.

La partecipazione dei dipendenti e dei Soggetti Apicali alle attività formative e informative è obbligatoria. La Funzione Risorse Umane (HR), in coordinamento con la Funzione Legal, provvederà a documentare la partecipazione di dipendenti e collaboratori alle attività formative e informative e a trasmettere la relativa documentazione all'O.d.V.

Qualora dovesse essere ritenuto necessario, in aggiunta all'invio degli aggiornamenti via e-mail, potranno essere adottati idonei strumenti di comunicazione per aggiornare i Soggetti Apicali e i Dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo

## **7.2. Comunicazione del Modello ai Soggetti Apicali, ai dipendenti ed ai collaboratori.**

Il contenuto del Modello adottato deve essere comunicato a ogni Soggetto Apicale, ogni dipendente ed ogni collaboratore del Consorzio i quali sono tenuti a:

- i. acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello;
- ii. conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- iii. contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società

promuove ed agevola la conoscenza dei contenuti del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda del grado di coinvolgimento nelle attività sensibili, come individuate nelle Parti Speciali del Modello.

L'informazione ai Soggetti Apicali, ai dipendenti ed ai collaboratori in merito al contenuto del Modello viene assicurata tramite:

- consegna o, comunque messa a disposizione del Modello e dei relativi allegati, incluso il Codice Etico, al momento dell'assunzione, del conferimento dell'incarico e/o della sottoscrizione del contratto, anche in via telematica;
- e-mail informative, anche ai fini dell'invio periodico degli aggiornamenti del Modello.

La responsabilità sulla diffusione del Modello e dei relativi aggiornamenti è in capo all'Area Risorse Umane (HR). In particolare, le suddette funzioni curano l'inoltro via e-mail della documentazione ai destinatari e riceve tramite lo stesso canale da ciascun destinatario la relativa attestazione di ricezione. L'O.d.V. verifica che le funzioni competenti provvedano alla corretta diffusione del Modello e dei relativi aggiornamenti.

A tutti i Soggetti Apicali, ai dipendenti e ai collaboratori è richiesta la compilazione di una dichiarazione, anche informatica, con la quale gli stessi, preso atto del Modello, si impegnano ad osservare le prescrizioni in esso contenute, quale (a titolo di esempio non esaustivo) la seguente:

### **Dichiarazione di impegno**

*Io sottoscritto Sig....., nella qualità di (dipendente, collaboratore ...)*

*dichiaro*

- *di aver ricevuto ed aver attentamente esaminato il Modello di Organizzazione e Gestione (di seguito "Modello") ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito "Decreto"), adottato da Brio Group e dei relativi allegati;*
- *di aver compreso il contenuto del Modello;*
- *di avere piena conoscenza che l'attività del Consorzio è improntata al rispetto della normativa vigente ed all'astensione da qualunque comportamento idoneo a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto;*

*e mi impegno*

*ad osservare le prescrizioni di cui al Modello.*

*Data e Firma*

\_\_\_\_\_”

### **7.3. Comunicazione a consulenti e altri Soggetti Esterni.**

L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello è indirizzata anche in favore di quei Destinatari del Modello che intrattengano con la Società rapporti di natura contrattuale, ma non siano Soggetti Apicali, dipendenti o collaboratori.

A tal fine, la Funzione del Consorzio che ha richiesto la prestazione da parte del Soggetto Esterno, all'atto della sottoscrizione del relativo contratto o incarico provvederà a consegnare a quest'ultimo una copia del Modello e a far compilare una dichiarazione con la quale il Soggetto Esterno, preso atto del contenuto del predetto Modello, si impegna ad osservarne le prescrizioni, quale (a titolo puramente esemplificativo) la seguente:

#### **“Dichiarazione di impegno rilasciata da parte dei Soggetti Esterni (fornitori, consulenti, ecc.)**

*“Il sottoscritto Sig ..... [in qualità di legale rappresentante di \_\_\_\_\_], consapevole della rilevanza delle proprie dichiarazioni ai fini del perfezionamento e della prosecuzione dei rapporti con Brio Group, sotto la propria responsabilità*

#### **dichiara**

*- di avere piena conoscenza che l'attività di Bio Group, così come la propria, deve essere improntata al rispetto della normativa vigente ed all'astensione da qualunque comportamento idoneo a configurare fattispecie di reato;*

*- di aver ricevuto, attentamente esaminato e compreso copia del **Codice Etico** di Brio Group, che costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01 (qui di seguito anche solo “Modello”) e che riporta i principi e le prescrizioni cui Modello stesso si ispira;*

*- di non essere indagato per reati previsti dal D. Lgs. 231/01, alla data odierna;*

#### **e si impegna**

*- a rispettare la normativa vigente ed in particolare i principi e le prescrizioni contenute nel Modello, riportati nel codice di condotta consegnatami.*

*Con la presente si riconosce che l'inosservanza da parte di [nome del soggetto/ della Società] di una qualsiasi delle disposizioni che precedono, comporterà un inadempimento grave alle obbligazioni di cui al contratto in essere tra Brio Group e*

*[nome della Società] e legitimerà Brio Group, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1456 c.c., a risolvere lo stesso con effetto immediato, fatto salvo, in ogni caso, il diritto al risarcimento del danno eventualmente subito.”*

*Data, Timbro e Firma*

\_\_\_\_\_”

Infine, in occasione dell'instaurazione di ogni nuovo rapporto, i contratti con Soggetti Esterni che siano Destinatari del Modello devono prevedere apposite clausole che indichino chiaramente le responsabilità conseguenti al mancato rispetto del presente Modello, quale ad esempio la seguente:

*“[fornitore/consulente/collaboratore] si impegna alla più attenta e scrupolosa osservanza delle vigenti norme di legge e, tra queste, in particolare si impegna a non commettere alcuno dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001, nonché a rispettare e ad adeguare i propri comportamenti ai principi ed alle prescrizioni espresse nel Codice di condotta di Brio Group (consegnata al [fornitore/consulente/collaboratore] al momento della stipula del presente contratto) e che costituisce parte integrante del Modello di Brio Group, per quanto rilevanti ai fini dell'esecuzione del presente contratto. Il mancato rispetto delle norme di legge o delle prescrizioni contenute nel codice di condotta del Consorzio da parte del [fornitore/consulente/collaboratore] è circostanza gravissima che, oltre a ledere il rapporto fiduciario instauratosi tra Brio Group e [fornitore/consulente/collaboratore], costituisce grave inadempimento del presente contratto, dando titolo e diritto al Consorzio di risolvere anticipatamente e con effetto immediato il presente contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c. e di richiedere il risarcimento dei danni”.*

## **8. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO**

Al fine di diffondere a tutti i livelli tra i propri dipendenti, collaboratori e fornitori una cultura di correttezza, trasparenza e rispetto delle normative vigenti, Brio Group ha adottato un Codice di Condotta, diffuso all'interno del Consorzio, i cui principi sono qui integralmente richiamati ed il cui rispetto è obbligatorio per tutti i destinatari del Modello.

In aggiunta a tali documenti, il Consorzio ha inteso sintetizzare anche nel presente Modello alcuni ulteriori principi e doveri di condotta che il medesimo ritiene imprescindibili per una corretta gestione delle attività da parte di tutti i Destinatari del Modello, anche in relazione a quanto disposto dal D. Lgs. 231/01 e dalle linee guida emanate dalle associazioni di categoria.

Il Codice di Condotta ed i principi contenuti in questo capitolo, costituiscono, dunque, un sistema organico di principi, valori, e regole etiche che Brio Group ritiene fondamentali ed irrinunciabili per la conduzione di ogni attività aziendale, e di cui richiede la più attenta osservanza ai Destinatari del Modello.

Ogni dipendente e ogni soggetto legato da un rapporto di collaborazione con il Consorzio è tenuto a segnalare tempestivamente violazioni o sospette violazioni delle disposizioni del Codice di Condotta e dei principi di cui al presente capitolo.

Brio Group garantisce i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

### **8.1. Gestione del personale**

Il Consorzio si impegna ad adottare criteri di imparzialità, merito, competenza e professionalità, per qualsiasi decisione inerente i rapporti con il personale, offrendo a tutti i lavoratori le medesime opportunità e un trattamento equo in applicazione delle norme contenute in materia nei vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro.

In particolare Brio Group si impegna:

- a vietare qualsiasi pratica discriminatoria nella selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione del personale;

- ad appurare che le candidature e la selezione del personale siano effettuate in base alle esigenze aziendali in corrispondenza dei profili professionali ricercati;
- a favorire la crescita e lo sviluppo del personale, nel rispetto del principio delle pari opportunità al fine della valorizzazione delle professionalità presenti nella struttura, delle competenze e delle capacità di ognuno;
- a tenere in considerazione nelle politiche di valutazione ed incentivazione del personale, oltre il corretto svolgimento del lavoro, elementi quali la professionalità, l'impegno, la correttezza, la disponibilità e l'intraprendenza di ogni dipendente;
- ad assumere lavoratori stranieri solo qualora gli stessi siano provvisti di regolare permesso di soggiorno in Italia, non scaduto né revocato, nonché in regola con tutti i requisiti legali e regolamentari applicabili.

## **8.2. Tutela della salute e sicurezza sul lavoro**

Il Consorzio attua tutte le necessarie azioni preventive al fine di garantire le migliori condizioni di salute, la sicurezza e l'incolumità negli ambienti di lavoro conformemente alle vigenti norme in tema di salute e sicurezza, allocando adeguate risorse finanziarie al fine di consentire il pieno rispetto della normativa di settore e impegnandosi inoltre a promuovere e diffondere comportamenti responsabili al proprio interno.

Brio Group esige che i Destinatari osservino e facciano osservare scrupolosamente (anche ai propri dipendenti e collaboratori, per ciò che riguarda consulenti, fornitori, appaltatori e collaboratori esterni del medesimo) tutte le norme poste dalla legge a tutela della sicurezza ed igiene sul lavoro, agendo sempre nel rispetto delle procedure che su tali norme si fondano.

## **8.3. Strumenti informatici del Consorzio**

Ogni dipendente e collaboratore del Consorzio ha l'obbligo di utilizzare le dotazioni hardware e software messe a sua disposizione esclusivamente per finalità connesse allo svolgimento delle proprie mansioni e, comunque, nel rispetto delle policy del medesimo.

In particolare, ciascun Destinatario è tenuto:

- ◆ ad adottare scrupolosamente le procedure previste dalle politiche di sicurezza aziendale, al fine di non compromettere la funzionalità e il livello di protezione dei sistemi informatici;
- ◆ ad astenersi dall'utilizzare, duplicare, riprodurre, trasmettere, pubblicare, importare, distribuire, vendere, commercializzare, concedere in locazione ovvero, in qualunque altro modo, fare uso di programmi, applicazioni, loghi, immagini o altro materiale video, audio, informatico o di altro genere, senza licenza o autorizzazione o, comunque, in violazione della normativa a tutela del diritto d'autore o della proprietà industriale;
- ◆ astenersi dal predisporre mezzi per rimuovere o eludere dispositivi di protezione dei programmi per elaboratore;
- ◆ astenersi dal fabbricare o adoperare industrialmente beni o processi realizzati usurpando o violando titoli di proprietà industriale altrui;
- ◆ ad adottare scrupolosamente le procedure e le regole previste dalle politiche di utilizzo della posta elettronica;
- ◆ a non navigare su siti web caratterizzati da contenuti indecorosi ed offensivi.

È vietato utilizzare gli strumenti e i servizi informatici e telematici della Società a fini illeciti nonché per finalità non consentite e/o non autorizzate. La Società, in particolare, vieta espressamente ogni condotta di alterazione del funzionamento di sistemi informatici o telematici e/o di manipolazione dei dati in essi contenuti, che sia idonea ad arrecare danni al Consorzio o a terzi, nonché ogni condotta volta ad introdursi o permanere all'interno di un sistema informatico o telematico altrui abusivamente o, comunque, contro la volontà del proprietario.

#### **8.4. Relazioni con i clienti e fornitori**

Il Consorzio ritiene indispensabile che i rapporti con clienti e fornitori siano diretti:

- ◆ alla piena osservanza e rispetto delle leggi, delle disposizioni in tema di antiriciclaggio, trasparenza e di contrasto alla corruzione, anche tra privati, nonché della regolamentazione interna del medesimo;
- ◆ ad evitare di intrattenere relazioni con soggetti dei quali sia conosciuto o sospetto il coinvolgimento in attività illecite;



- ◆ ad escludere rapporti finanziari con quelle attività economiche che, anche in modo indiretto, ostacolano lo sviluppo umano e contribuiscono a violare i diritti fondamentali della persona (ad es.: sfruttamento del lavoro minorile o impiego di manodopera priva di ogni tutela e garanzia).

Brio Group esercita la propria attività nel pieno rispetto, formale e sostanziale, della vigente normativa antiriciclaggio e delle disposizioni emanate dalle competenti Autorità, a tal fine impegnandosi a rifiutare di porre in essere operazioni sospette sotto il profilo della correttezza e della trasparenza.

I Destinatari, pertanto, sono tenuti:

- a verificare in via preventiva le informazioni disponibili sulle controparti commerciali, fornitori, partner e consulenti, al fine di appurare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari;
- a operare in maniera tale da evitare qualsiasi implicazione in operazioni idonee, anche potenzialmente, a favorire il riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali, agendo nel pieno rispetto della normativa antiriciclaggio primaria e secondaria e delle procedure interne di controllo.

### **8.5. Relazioni con la Pubblica Amministrazione e l'Autorità Giudiziaria**

Le relazioni del Consorzio con la Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali e i soggetti incaricati di un pubblico servizio debbono ispirarsi alla più rigorosa osservanza, formale e sostanziale, delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili e non possono in alcun modo compromettere l'integrità e la reputazione della Società.

In particolare Brio Group, in relazione ai rapporti con rappresentanti, funzionari o dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni:

- ◆ vieta la ricerca e l'instaurazione di indebite relazioni personali di favore o di ingerenza, idonee a condizionare, direttamente o indirettamente, l'esito del rapporto con la Pubblica Amministrazione;
- ◆ vieta le offerte di denaro, beni o altre utilità a rappresentanti, funzionari o dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni, anche a seguito di richiesta da parte di questi ultimi o per interposta persona;
- ◆ vieta l'offerta di qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o forma di cortesia

diretta ad ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione, anche a seguito di richiesta da parte del funzionario pubblico;

- ◆ vieta l'offerta, la promessa o l'effettuazione di pagamenti o compensi, sotto qualsiasi forma, direttamente o indirettamente, per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo;
- ◆ vieta la presentazione di dichiarazioni non veritiere a Organismi pubblici nazionali o comunitari al fine – ad esempio – di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati, oppure per conseguire concessioni, autorizzazioni, licenze o altri atti amministrativi ovvero evitare sanzioni;
- ◆ si impegna ad operare ed esige che tutti i Destinatari operino, in caso di effettuazione di procedure ad evidenza pubblica, nel rispetto della legge e delle corrette prassi commerciali;
- ◆ si impegna a verificare che le erogazioni pubbliche, i contributi e/o i finanziamenti agevolati, erogati in favore della Società, siano utilizzati per lo svolgimento delle attività o la realizzazione delle iniziative per le quali sono stati concessi.

Il Consorzio vieta espressamente ogni comportamento volto a eludere le prescrizioni di cui al presente articolo mediante il ricorso a forme diverse di compensi che, sotto la veste di incarichi, consulenze, assunzioni, etc., perseguano finalità illecite.

È fatto obbligo a tutti i Destinatari di collaborare lealmente con i rappresentanti dell'Autorità Giudiziaria e con qualsivoglia altro organo inquirente/ispettivo/di vigilanza, fornendo tutta la documentazione e le informazioni richieste dai medesimi in maniera completa, adeguata e tempestiva. È tassativamente vietato tenere comportamenti che possano in qualunque modo ostacolare il regolare funzionamento della Giustizia. In ordine a tale punto, è fatto particolare divieto di rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria e/o a qualsivoglia altro organo inquirente/ispettivo/di vigilanza o tenere comportamenti (ad es. caratterizzati da violenza, minaccia, offerta o promessa di denaro o altra utilità) che possano indurre altri a rendere dichiarazioni non veritiere o mendaci nell'interesse o a vantaggio del Consorzio.

## **8.6. Tenuta della contabilità e gestione dei rapporti e delle attività societarie**

La contabilità deve essere rigorosamente improntata ai principi generali di verità, accuratezza, completezza, chiarezza e trasparenza del dato registrato.

I fatti di gestione devono essere rappresentati in modo corretto, completo e tempestivo nella contabilità aziendale.

Ogni transazione contabile deve essere legittima, autorizzata, coerente, congrua, registrata, tracciata e adeguatamente documentata, nel rispetto, formale e sostanziale, della normativa e delle procedure in vigore, al fine di consentirne in qualsiasi momento una completa ricostruzione.

I Destinatari coinvolti nella predisposizione del Bilancio del Consorzio devono assicurare che quest'ultimo risponda rigorosamente ai principi generali di rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale, economica e finanziaria di Brio Group, nel rispetto della vigente normativa e dei principi contabili applicabili.

Eventuali omissioni, errori, falsificazioni di scritture contabili o registrazioni, devono essere tempestivamente segnalate agli organi di controllo del Consorzio.

Tutti i Destinatari devono osservare scrupolosamente le norme poste a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale e agire sempre nel rispetto delle procedure interne che a tali norme si riferiscono, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere al riguardo.

I Destinatari sono tenuti ad assicurare il regolare funzionamento del Consorzio e degli organi sociali della stessa, garantendo e agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare.

## **8.7. Tutela dell'Ambiente**

Brio Group adotta tutte le misure finalizzate a ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività, garantendo in ogni momento la disponibilità di adeguati mezzi finanziari per far fronte a tale obbligo.

Il Consorzio si impegna, inoltre, a porre in essere misure volte a sensibilizzare l'attenzione ed il rispetto verso l'ambiente da parte di tutti i Destinatari i quali sono

tenuti ad osservare la normativa ambientale applicabile, nonché le autorizzazioni e le prescrizioni dettate dalle autorità competenti in materia.