



# OPUSCOLO INFORMATIVO

## *I CONTENUTI PRINCIPALI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/01*

"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".



IL PRESENTE OPUSCOLO SI RIVOLGE A TUTTI I DIPENDENTI DELLA SOCIETÀ BRUNO BALDASSARI E F.LLI SPA ED HA QUALE SCOPO PRINCIPALE QUELLO DI FORMARE ED INFORMARE I DIPENDENTI STESSI CIRCA LE NOVITÀ INTRODOTTE ALL'INTERNO DELL'AZIENDA A SEGUITO DELL'ADOZIONE DA PARTE DI QUEST'ULTIMA DI UN MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE (MOG) AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001.

*Il Decreto Legislativo 231/2001 ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento giuridico il principio della **Responsabilità Amministrativa degli Enti**.*

*Infatti, fino all'introduzione del D.Lgs. 231/01, l'art. 27 della Costituzione, che recita che "la responsabilità penale è personale", impediva che detta responsabilità potesse investire anche le persone giuridiche.*

*Oggi, pertanto, anche le società sono soggette a responsabilità.*

*Il Decreto prevede, a carico dell'impresa, una Responsabilità Amministrativa che si configura nel momento in cui l'Ente trae vantaggio dalla commissione di un reato c.d. presupposto da parte di soggetti che si trovano in posizioni apicali all'Azienda, ovvero anche da loro sottoposti (art. 5 D.lgs. 231/01).*

*L'affermazione della responsabilità della società determina l'applicazione nei confronti della stessa di sanzioni rilevanti per la sopravvivenza dell'impresa sul mercato, come l'ammenda fino ad un milione e mezzo di euro, l'interdizione e la sospensione dell'attività, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da contributi, il divieto di pubblicità, la confisca e la pubblicazione della sentenza sfavorevole.*

## La Responsabilità Amministrativa degli Enti

- deriva dai c.d. reati presupposto ossia dai reati previsti dallo stesso Decreto 231/01, tra i quali emergono i reati contro la P.A., i reati ambientali, i reati di omicidio e lesioni personali colpose con violazione delle norme sulla sicurezza sui luoghi di lavoro, reati tributari, reati societari ed altri
- il reato deve essere stato commesso a vantaggio o nell'interesse dell'Ente
- i reati devono essere stati commessi da soggetti in posizione di vertice o da loro sottoposti
- può comportare sanzioni molto gravose per l'azienda fino anche al commissariamento della stessa

Le Società possono tuttavia esercitare un'efficace azione preventiva contro l'affermazione della Responsabilità Amministrativa dell'Ente, ossia in altre parole possono **essere esonerate da Responsabilità Amministrativa** nell'ipotesi in cui abbiano adottato un efficace **"Sistema 231"**.

Il "Sistema 231" costituisce un sistema principi, regole, procedure e controlli -individuati in appositi documenti- che la società adotta al fine di ridurre il più possibile il rischio di commissione dei reati presupposto. Gli elementi principali che consentono la realizzazione di un efficace "Sistema 231" sono i seguenti:

- predisposizione ed attuazione di un Modello Organizzativo Gestionale c.d. **MOG**;
- costruzione e diffusione a tutti i livelli di un **Codice Etico**;
- definizione e applicazione di un adeguato **Sistema Sanzionatorio**;
- istituzione di un **Organismo di Vigilanza**.

## L'Ente è esonerato da Responsabilità Amministrativa

- **se ha adottato un idoneo MOG**
- **se ha nominato un Organismo di Vigilanza (OdV) dotato di poteri di controllo e di autonomia**
- **se vi è stata adeguata vigilanza da parte dell'OdV**
- **se le persone fisiche che hanno commesso i reati presupposto hanno violato il MOG**





## 1. MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONALE

Il Modello Organizzativo Gestionale ( MOG ) è un documento che deriva da un'attenta valutazione dei rischi aziendali ed è composto da una parte generale, contenente la descrizione generale del sistema 231, il Codice Etico, il Sistema Sanzionatorio e l'Organismo di Vigilanza e da una parte speciale contenente l'individuazione delle fattispecie di reato in cui può incorrere l'Azienda, la valutazione dei rischi, i protocolli operativi e le procedure funzionali a ridurre il più possibile i rischi di commissione dei reati presupposto.

I reati presupposto sono individuati agli artt. 24 e seguenti del D.Lgs. 231/01. Tra le ipotesi principali vi sono: reati contro la Pubblica Amministrazione (indebita percezione di erogazioni, truffa, frode ..); reati informatici e di trattamento illecito di dati; reati di criminalità organizzata; concussione e corruzione; reati societari (false comunicazioni sociali, falso in prospetto, formazione fittizia del capitale..); omicidio e lesioni personali colposi commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro; ricettazione riciclaggio e autoriciclaggio; reati ambientali (inquinamento e disastro ambientale, traffico illecito di rifiuti ..); razzismo e xenofobia; reati tributari.

Lo scopo del MOG è quello di valutare il rischio di commissione dei suddetti reati e prevenirne la commissione attraverso la previsione di apposite procedure e protocolli, così da deresponsabilizzare l'Azienda in caso del verificarsi di tali reati ad opera del proprio personale apicale e dipendente, dimostrando che, tali figure, non operavano negli interessi aziendali.

Il personale dipendente può prendere visione del MOG facendone espressa richiesta al datore di lavoro.



## 2. FORMAZIONE E INFORMAZIONE

Poiché è necessario assicurare un'adeguata divulgazione del contenuto del MOG e dei suoi allegati, al fine di consentire una più corretta attuazione dei principi e delle regole in esso contenuti, è stato realizzato il presente opuscolo.

Questo vademecum ha la precipua funzione di illustrare al personale dipendente le novità introdotte con l'attuazione del "Sistema 231" all'interno dell'Azienda, in modo da formare ed informare tutti i dipendenti affinché siano rispettati i principi etici Aziendali introdotti, i protocolli adottati per prevenire i reati presupposto e sia attuato efficacemente il MOG.

Il personale è tenuto a prendere attenta visione del presente opuscolo, al fine di poter comprendere i diritti, gli obblighi e le facoltà che sono loro attribuiti dal "Sistema 231".

Tutti i dipendenti sono, altresì, tenuti a prendere visione del Codice Etico e di Comportamento pubblicato sul sito internet dell'Azienda. Esso contiene i principi generali e le regole comportamentali cui viene riconosciuto da parte dell'Azienda valore etico positivo. Tutti i dipendenti hanno la possibilità di segnalare eventuali violazioni sul posto di lavoro concernenti i reati presupposto e non.



### 3. FLUSSI INFORMATIVI

I c.d. Flussi Informativi costituiscono degli strumenti di comunicazione interni ed esterni attraverso i quali garantire il buon funzionamento del Modello Organizzativo Gestionale. Per questo motivo, l'art. 6 comma 2 lett. d) del d.lgs. 231/01 stabilisce che il modello preveda *“obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli”*

I flussi informativi consentono all'Organismo di Vigilanza di apprendere notizie ed informazioni con cadenza periodica al fine di poter meglio esercitare i propri poteri di controllo circa la corretta ed effettiva attuazione del MOG. Tali comunicazioni intercorrono con cadenza periodica tra l'ODV, i responsabili del settore aziendale di riferimento (ad esempio RSPP o Responsabile della gestione Ambientale) e/o i vertici aziendali e possono riguardare: A) eventi che potenzialmente possono esporre la società a responsabilità ai sensi del d.lgs. 231/01; B) ispezioni, accertamenti della PA e/o avvio di procedimenti giudiziari; C) procedimenti disciplinari promossi; D) aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe.

I flussi informativi rappresentano, dunque, uno degli strumenti - unitamente a sopralluoghi, interviste e segnalazioni - attraverso i quali l'ODV adempie alle proprie funzioni di controllo e vigilanza.



## 4. CONTROLLO E SEGNALAZIONI

Il Decreto 231/01 prevede un sistema di vigilanza e controllo sul rispetto delle procedure e dei protocolli previsti nel Modello Organizzativo Gestionale (MOG), funzionale ad un'effettiva attuazione del Modello stesso, nonché al suo aggiornamento laddove necessario.

Il MOG infatti è soggetto a continue modifiche in conseguenza sia dell'evoluzione normativa e giurisprudenziale, sia per l'adeguamento del concreto assetto operativo aziendale.

Per consentire il corretto e tempestivo aggiornamento del Modello, risultano di fondamentale importanza i flussi informativi verso l'ODV, i sopralluoghi, le interviste svolte dall'ODV e le segnalazioni.

Le SEGNALAZIONI consistono in comunicazioni, mediante appositi canali informativi predisposti, che consentono a tutto il personale aziendale di portare all'attenzione dell'ODV situazioni di violazione del Modello Organizzativo e/o condotte illecite di cui il personale venga a conoscenza.

I canali informativi per le segnalazioni consentono inoltre la possibilità di anonimato del segnalante. Il Sistema Disciplinare allegato al MOG assicura, altresì, il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante e prevede sanzioni nei confronti di coloro che effettuino con dolo o colpa grave segnalazioni infondate. L'azienda ha messo a disposizione del proprio personale un canale di segnalazioni scritto al link : [www.studiolegaleformichini.eu](http://www.studiolegaleformichini.eu) ed un canale di segnalazioni orale al numero :

3385456176



## 5. ORGANISMO DI VIGILANZA

Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo, nonché il compito di curarne l'aggiornamento è affidato ad un Organismo di Vigilanza (OdV) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Il supporto all'attività dell'ODV è svolto - come già più sopra indicato - attraverso la collaborazione con risorse interne della Società, l'invio periodico di flussi informativi, lo svolgimento di sopralluoghi, la predisposizione di interviste, la ricezione di segnalazioni da parte di tutto il personale aziendale.

L'ODV quindi vigila sull'efficace applicazione del Modello, ossia sull'osservanza da parte dei destinatari delle prescrizioni impartite dal Modello stesso; valuta l'adeguatezza del Modello e ne suggerisce l'aggiornamento in conseguenza di modifiche normative e giurisprudenziali, sia a seguito di modifiche nel business aziendale e nel suo assetto organizzativo ed operativo; informa l'organo amministrativo delle inadempienze, violazioni e/o condotte illecite di cui lo stesso venga a conoscenza direttamente o indirettamente attraverso le segnalazioni.

La società ha nominato quale Organismo di Vigilanza monocratico l'Avv. Letizia Luschi con studio in Livorno Viale Marconi 40.

## 6. SISTEMA DISCIPLINARE

**Il Sistema Disciplinare costituisce uno degli allegati al MOG ed è volto a sanzionare la violazione delle disposizioni del Modello Organizzativo e Gestionale adottato dalla Società.**

**Costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia del Modello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto. In altre parole costituiscono violazioni del MOG tutti quei comportamenti volti ad aggirare le procedure previste e/o volti ad aggravare le condizioni di rischio di commissione dei reati presupposto.**

**Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, all'interno del Sistema Disciplinare sono definite le possibili violazioni e le relative sanzioni disciplinari, nel rispetto di quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori ed eventuali altre normative speciali.**

**Tutto il personale dipendente della società è pertanto tenuto a prendere visione del Sistema Disciplinare che si trova pubblicato sulla rete intranet aziendale / affisso sulla bacheca aziendale.**