



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, **GESTIONE E CONTROLLO** **ex D.Lgs. 231/01**

PARTE GENERALE

Rev.02

BREDA ENERGIA S.p.A.

Headquarters
20099 Sesto S. Giovanni (Milan) - Italy,
Via G. Carducci, 125
Ph. +39 02 24419.1 - Fax +39 02 24419544
E-mail: info@bredaenergia.it
Web: <http://www.bredaenergia.it>

Legal address and Workshop
20126 Milan - Italy, Viale Sarca, 336
Ph. +39 02 64477.1
Share capital € 7.800.000,00
R.E.A. no. 1106100
Fiscal Code and
V.A.T. Code n.06877850156



1.	IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231	3
1.1.	I REATI A CUI SI APPLICA LA DISCIPLINA DEL D.LGS. 231/01	5
1.2.	L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE QUALE POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE.	12
2.	L'ADOZIONE DEL MODELLO DI GESTIONE E DI ORGANIZZAZIONE DA PARTE DI BREDA ENERGIA	13
2.1.	GLI ELEMENTI FONDAMENTALI DEL PRESENTE MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE.	14
3.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	15
3.1.	IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	15
3.1.1.	LE MODALITÀ DI NOMINA, CESSAZIONE E SOSTITUZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.	15
3.2.	LE FUNZIONI E GLI OBBLIGHI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	16
3.2.1.	L'ATTIVITÀ DI VERIFICA E CONTROLLO.....	16
3.2.2.	I COMPITI DI FORMAZIONE ED INFORMAZIONE.	16
3.2.3.	L'ATTIVITÀ DI VERIFICA DELL'EFFETTIVITÀ E DI AGGIORNAMENTO DEL PRESENTE MODELLO.	17
3.2.4.	L'APPLICAZIONE DI SANZIONI	17
3.2.5.	L'ATTIVITÀ DI REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI.	17
4.	GLI OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	18
4.1.	LE SEGNALAZIONI OBBLIGATORIE.	19
4.2.	LA RACCOLTA E LA CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI.....	19
5.	LA FORMAZIONE E LA COMUNICAZIONE DEL MODELLO	20
6.	IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	21
6.1.	I PRINCIPI GENERALI.	21
6.2.	LE SANZIONI.	21
6.2.1.	LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI (NON DIRIGENTI).....	21
6.2.2.	LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI (DIRIGENTI).	23
6.2.3.	LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI.....	23
6.2.4.	LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SINDACI.	23
6.2.4.	LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.	24
6.2.5.	LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI ESTERNI E DEI PARTNER.	24
7.	IL CODICE ETICO	24



1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

Il 4 luglio 2001 è entrato in vigore nel nostro ordinamento il Decreto Legislativo n. 231/01, recante la “disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”.

Il Decreto è stato emanato l'8 giugno 2001 per dare esecuzione alla delega di cui all'articolo 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, con cui si è inteso adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle comunità europee, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità europea o degli stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Con il Decreto Legislativo n. 231/01 sono stati, cioè, recepiti una serie di provvedimenti comunitari ed internazionali che mirano alla responsabilizzazione della persona giuridica in quanto presupposto necessario ed indefettibile per la lotta alla criminalità economica.

L'ampliamento della responsabilità degli enti mira, infatti, a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali anche gli enti che abbiano ricavato una qualche utilità dalla commissione del reato.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, a condizione che per tali reati non proceda, nei confronti dell'Ente, lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Sotto il profilo sanzionatorio, per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'irrogazione a carico dell'ente di una pena pecuniaria.

Sono, tuttavia, previste anche sanzioni più gravi, quali la sospensione o la revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione da finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

E, infatti, l'apparato sanzionatorio ex D.Lgs. 231/01, può essere suddiviso in quattro tipi di sanzioni.

Sanzioni pecuniarie

In caso di condanna, il giudice può graduare la sanzione secondo un certo numero di quote, da un minimo di 100 ad un massimo di 1.000, stabilendo il valore pecuniario della singola quota fra 258,23 e 1.549,37 euro, ed adeguando la sanzione stessa alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

La sanzione può essere, comunque, ridotta in considerazione della particolare tenuità del fatto contestato ovvero in caso di accertata condotta virtuosa e riparatoria da parte dell'impresa.

Per la sanzione pecuniaria risponde soltanto l'ente con il suo patrimonio.



Sanzioni interdittive (applicabili da un minimo di 3 mesi ad un massimo di 2 anni):

- interdizione dall'esercizio dell'attività (in caso di impresa intrinsecamente illecita, stabilmente utilizzata in via esclusiva o prevalente per la commissione di uno o più reati presupposto, è disposta l'interdizione definitiva dell'esercizio dell'attività);
- sospensione/revoca di una licenza o di una concessione o di una autorizzazione funzionale alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, contributi, finanziamenti e sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, quando sussistano gravi indizi per la responsabilità dell'ente e risultino fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo che siano commessi illeciti della stessa indole di quelli contestati.

In sostituzione di una sanzione interdittiva è prevista la possibilità che l'autorità giudiziaria nomini un commissario giudiziale, preposto alla prosecuzione dell'attività dell'ente per la stessa durata della sanzione interdittiva.

Confisca

La sanzione principale, obbligatoria ed autonoma consiste nella confisca del prezzo e del profitto del reato, commesso da persone che rivestono funzioni apicali, anche nell'ipotesi particolare in cui l'ente vada esente da responsabilità per aver validamente adottato e attuato le misure precauzionali previste dalla norma.

In caso di commissariamento dell'ente, è, comunque, prevista anche la confisca del profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività.

Pubblicazione della sentenza

In caso di applicazione di una sanzione interdittiva può essere eventualmente disposta anche eventualmente la pubblicazione della sentenza di condanna, ai sensi dell'articolo 18 del D.Lgs. 231/01.

L'Autorità Giudiziaria può, altresì, a mente del Decreto, disporre:

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

Il Decreto Legislativo n. 231/01 ha, dunque, introdotto nell'ordinamento giuridico italiano alcune sostanziali novità:

- un regime di *responsabilità amministrativa* (assimilabile alla responsabilità penale) a carico degli Enti (società, associazioni, consorzi, ecc.) per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e gestionale ovvero da persone sottoposte alla direzione od alla vigilanza di uno di tali soggetti;
- la possibilità, in caso di reato, di avvalersi di un'*esimente*, alle condizioni disciplinate dall'articolo 6 dello stesso Decreto Legislativo.



1.1. I reati a cui si applica la disciplina del D.Lgs. 231/01.

Per quanto riguarda i reati che possono determinare la responsabilità “amministrativa” dell'Ente, il Decreto fa riferimento ad una serie di reati specificamente e tassativamente indicati.

REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (articoli **24** e **25** del D.Lgs. 231/01):

- malversazione a danno dello stato, p. e p. dall'articolo 316-bis del codice penale;
- indebita percezione di contributi, finanziamenti od altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico, p. e p. dall'articolo 316-ter del codice penale;
- concussione, p. e p. dall'articolo 317 del codice penale;
- corruzione per un atto d'ufficio, p. e p. dall'articolo 318 del codice penale;
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, p. e p. dagli articoli 319, 319-bis, 320 e 321 del codice penale;
- corruzione in atti giudiziari, p. e p. dagli articoli 319-ter e 321 del codice penale;
- istigazione alla corruzione, p. e p. dall'articolo 322 del codice penale;
- truffa aggravata commessa in danno dello Stato o di altro ente pubblico, p. e p. dall'articolo 640 comma 2 numero 1 del codice penale;
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche, p. e p. dall'articolo 640-bis del codice penale;
- frode informatica commessa in danno dello Stato o di altro ente pubblico, p. e p. dall'articolo 640-ter del codice penale.

DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI (articolo **24-bis** del D.Lgs. 231/01, introdotto con L. 48/08):

- falsità in un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria, p. e p. dall'articolo 491-bis del codice penale;
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico, p. e p. dall'articolo 615-ter del codice penale;
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici, p. e p. dall'articolo 615-quater del codice penale;
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico, p. e p. dall'articolo 615-quinquies del codice penale;
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche, p. e p. dall'articolo 617-quater del codice penale;
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche, p. e p. dall'articolo 617-quinquies del codice penale;
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici, p. e p. dall'articolo 635-bis del codice penale;
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati allo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità, p. e p. dall'articolo 635-ter del codice penale;
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici, p. e p. dall'articolo 635-quater del codice penale;
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità, p. e p. dall'articolo 635-quinquies del codice penale;



- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica, p. e p. dall'articolo 640-quinquies del codice penale.

DELITTI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA (articolo **24-ter** del D.Lgs. 231/01, introdotto con L. 94/09):

- associazione per delinquere, p. e p. dall'articolo 491 del codice penale;
- associazione per delinquere finalizzata a commettere i delitti di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, tratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 D.Lgs. 286/1998, p. e p. dall'articolo 416, comma 6, del codice penale;
- associazione di tipo mafioso, p. e p. dall'articolo 416-bis del codice penale;
- delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'articolo 416-bis c.p. per le associazioni di tipo mafioso ovvero al fine di agevolare l'attività di tali associazioni;
- scambio elettorale politico-mafioso, p. e p. dall'articolo 416-ter del codice penale;
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, p. e p. dall'articolo 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309;
- sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione, p. e p. dall'articolo 630 del codice penale;
- 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, p. e p. dall'articolo 407, comma 2, lettera a del codice penale.

FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO E IN VALORI DI BOLLO (articolo **25-bis** del D.Lgs. 231/01, introdotto con L. 409/01, modificato con L. 99/09):

- falsificazione di monete, spendita ed introduzione nello Stato, di monete falsificate, p. e p. dagli articoli 453 e 455 del codice penale;
- alterazione di monete, p. e p. dall'articolo 454 del codice penale;
- spendita di monete ricevute in buona fede, p. e p. dall'articolo 457 del codice penale;
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati, p. e p. dall'articolo 459 del codice penale;
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo, p. e p. dall'articolo 460 del codice penale;
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, valori di bollo o di carta filigranata, p. e p. dall'articolo 461 del codice penale;
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati, p. e p. dall'articolo 464 del codice penale;
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni, p. e p. dall'articolo 473 del codice penale;
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi, p. e p. dall'articolo 474 del codice penale.

DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO (articolo **25-bis 1** del D.Lgs. 231/01, introdotto con L. 99/09):

- turbata libertà dell'industria o del commercio, p. e p. dall'articolo 513 del codice penale;



- illecita concorrenza con minaccia o violenza, p. e p. dall'articolo 513-bis del codice penale;
- frodi contro le industrie nazionali, p. e p. dall'articolo 514 del codice penale;
- frode nell'esercizio del commercio, p. e p. dall'articolo 515 del codice penale;
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine, p. e p. dall'articolo 516 del codice penale;
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci, p. e p. dall'articolo 517 del codice penale;
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale, p. e p. dall'articolo 513-ter del codice penale;
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari, p. e p. dall'articolo 517-quater del codice penale.

REATI SOCIETARI (articolo **25-ter** del D.Lgs. 231/01, introdotto con D.Lgs. 61/02):

- false comunicazioni sociali, p. e p. dall'articolo 2621 del codice civile;
- false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori, p. e p. dall'articolo 2622, comma 1 e 3, del codice civile;
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione, p. e p. dall'articolo 2624, comma 1 e 2, del codice civile;
- impedito controllo, p. e p. dall'articolo 2625 comma 2 del codice civile;
- formazione fittizia del capitale, p. e p. dall'articolo 2632 del codice civile;
- indebita restituzione dei conferimenti, p. e p. dall'articolo 2626 del codice civile;
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve, p. e p. dall'articolo 2627 del codice civile;
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante, p. e p. dall'articolo 2628 del codice civile;
- operazioni in pregiudizio dei creditori, p. e p. dall'articolo 2629 del codice civile;
- omessa comunicazione del conflitto d'interessi, p. e p. dall'articolo 2629-bis del codice civile;
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori, p. e p. dall'articolo 2633 del codice civile;
- illecita influenza sull'assemblea, p. e p. dall'articolo 2636 del codice civile;
- aggio, p. e p. dall'articolo 2637 del codice civile;
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, p. e p. dall'articolo 2638, comma 1 e 2, del codice civile.

DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO (articolo **25-quater** del D.Lgs. 231/01, introdotto con L. 7/03):

- delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali;
- delitti che siano stati comunque posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999 (ratificata con Legge 14 gennaio 2003 n. 7).



DELITTI CONTRO LA PERSONA (articolo **25-quater 1** del D.Lgs. n. 231/01, introdotto con L. 7/06):

- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, p. e p. dall'articolo 583-bis del codice penale.

DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE (articolo **25-quinquies** del D.Lgs. 231/01, introdotto con L. 228/03):

- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, p. e p. dall'articolo 600 del codice penale;
- prostituzione minorile, p. e p. dall'articolo 600-bis del codice penale, anche se relativa a materiale pornografico virtuale;
- pornografia minorile, p. e p. dall'articolo 600-ter del codice penale, anche se relativa a materiale pornografico virtuale;
- detenzione di materiale pornografico (anche virtuale), p. e p. dall'articolo 600-quater del codice penale;
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile, p. e p. dall'articolo 600-quinquies del codice penale;
- tratta di persone, p. e p. dall'articolo 601 del codice penale;
- acquisto ed alienazione di schiavi, p. e p. dall'articolo 602 del codice penale.

DELITTI DI ABUSO DI INFORMAZIONI PRIVILEGIATE E DI MANIPOLAZIONE DEL MERCATO (articolo **25-sexies** del D.Lgs. 231/01, introdotto con L. 62/05):

- abuso di informazioni privilegiate, p. e p. dall'articolo 184 del Decreto Legislativo n. 58/98;
- manipolazione del mercato, p. e p. dall'articolo 185 del Decreto Legislativo n. 58/98.

REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME, COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (articolo **25-septies** del D.Lgs. 231/01, introdotto con L. 123/07):

- omicidio colposo, p. e p. dall'articolo 589 del codice penale;
- lesioni personali colpose, p. e p. dall'articolo 590, comma 3, del codice penale.

RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA (articolo **25-octies** del D.Lgs. 231/01, introdotto con D.Lgs. 231/07):

- ricettazione, p. e p. dall'articolo 648 del codice penale;
- riciclaggio, p. e p. dall'articolo 648-bis, comma 3, del codice penale;
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, p. e p. dall'articolo 648-ter del codice penale.



DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE (articolo 25-novies del D.Lgs. 231/01, introdotto con L. 99/09):

- Messa a disposizione del pubblico in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, e senza averne diritto di un'opera o di parte di un'opera dell'ingegno protetta, p. e p. dall'articolo 171, comma. 1, lettera a-bis), L. 633/1941;
- Reato di cui al punto precedente commesso su un'opera altrui non destinata alla pubblicità, ovvero con usurpazione della paternità dell'opera, ovvero con deformazione, mutilazione o altra modificazione dell'opera stessa, qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione dell'autore, p. e p. dall'articolo 171, comma. 3, L. 633/1941;
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita, detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale ovvero concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per consentire o facilitare la rimozione arbitraria o l'elusione funzionale di dispositivi di protezione di programmi per elaboratori, p. e p. dall'articolo 171-bis, comma. 1, L. 633/1941;
- Riproduzione su supporti non contrassegnati SIAE, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati al fine di trarne profitto; estrazione o reimpiego della banca dati in violazione delle disposizioni sui diritti del titolare e dell'utente di una banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati, p. e p. dall'articolo 171-bis, comma. 2, L. 633/1941;
- Reati commessi a fini di lucro, per uso non personale, e caratterizzati da una delle seguenti condotte descritte all'art. 171-ter comma 1, L. 633/1941:
 - Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio, di dischi, nastri o supporti analoghi ovvero di ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento (lett. a)
 - Abusiva riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, di opere o parti di opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico-musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati (lett. b)
 - Introduzione nel territorio dello Stato, detenzione per la vendita o la distribuzione, distribuzione, messa in commercio, concessione in noleggio o cessione a qualsiasi titolo, proiezione in pubblico, trasmissione a mezzo televisione con qualsiasi procedimento, trasmissione a mezzo radio, delle duplicazioni o riproduzioni abusive di cui alle lettere a) e b) senza aver concorso nella duplicazione o riproduzione (lett. c)
 - Detenzione per la vendita o la distribuzione, messa in commercio, vendita, noleggio, cessione a qualsiasi titolo, proiezione in pubblico, trasmissione a mezzo radio o televisione con qualsiasi procedimento, di videocassette, musicassette, qualsiasi supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive o sequenze di immagini in movimento, o altro supporto per il quale è prescritta l'apposizione del contrassegno SIAE, privi del contrassegno medesimo o dotati di contrassegno contraffatto o alterato (lett. d)
 - Ritrasmissione o diffusione con qualsiasi mezzo di un servizio criptato ricevuto per mezzo di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni ad accesso condizionato, in assenza di accordo con il legittimo distributore (lett. e)
 - Introduzione nel territorio dello Stato, detenzione per la vendita o la distribuzione, distribuzione, vendita, concessione in noleggio, cessione a qualsiasi titolo, promozione



- commerciale, installazione di dispositivi o elementi di decodificazione speciale che consentono l'accesso a un servizio criptato senza il pagamento del canone dovuto (lett. f)
- Fabbricazione, importazione, distribuzione, vendita, noleggio, cessione a qualsiasi titolo, pubblicizzazione per la vendita o il noleggio, o detenzione per scopi commerciali, di attrezzature, prodotti o componenti ovvero prestazione di servizi aventi impiego commerciale o prevalente finalità di eludere efficaci misure tecnologiche di protezione ovvero progettati, prodotti, adattati o realizzati con la finalità di rendere possibile o facilitare l'elusione di tali misure (lett. f-bis)
 - Abusiva rimozione o alterazione di informazioni elettroniche sul regime dei diritti di cui all'articolo 102-*quinquies*, ovvero distribuzione, importazione a fini di distribuzione, diffusione per radio o per televisione, comunicazione o messa a disposizione del pubblico di opere o altri materiali protetti dai quali siano state rimosse o alterate le informazioni elettroniche stesse (lett. h);
- Reati caratterizzati da una delle seguenti condotte descritte all'art. 171-ter, comma 2, L. 633/1941:
 - Riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre 50 copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi (lett. a)
 - Immissione a fini di lucro in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera o parte di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, in violazione del diritto esclusivo di comunicazione al pubblico spettante all'autore (lett. a-bis)
 - Realizzazione delle condotte previste dall'art. 171-ter, co. 1, L. 633/1941, da parte di chiunque eserciti in forma imprenditoriale attività di riproduzione, distribuzione, vendita o commercializzazione, ovvero importazione di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi (lett. b)
 - Promozione od organizzazione delle attività illecite di cui all'art. 171-ter, co. 1, L. 633/1941 (lett. c);
 - Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno, da parte di produttori o importatori di tali supporti, ovvero falsa dichiarazione circa l'assolvimento degli obblighi sul contrassegno, p. e p. dall'articolo 171-septies, L. 633/1941;
 - Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies, L. 633/1941).

INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA (articolo 25-novies del D.Lgs. 231/01, introdotto con L. 116/09):

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, p. e p. dall'articolo 377-bis del codice penale.

DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA TRANSNAZIONALE (articoli 3 e 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146):

L'art. 3 della Legge n. 146/2006 definisce reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma



una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

- associazione per delinquere, p. e p. dall'articolo 416 del codice penale;
- associazione di tipo mafioso, p. e p. dall'articolo 416-bis del codice penale;
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, p. e p. dall'articolo 291-quater del Testo Unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43;
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, p. e p. dall'articolo 74, D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309;
- disposizioni contro le immigrazioni clandestine, p. e p. dagli articoli 12, comma 3, 3-bis, 3-ter e 5, del Testo Unico di cui al Decreto Legislativo 25 luglio 1998, n. 286;
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, p. e p. dall'articolo 377-bis del codice penale;
- favoreggiamento personale, p. e p. dall'articolo 378 del codice penale;
- delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali;
- delitti che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999 (ratificata con Legge 14 gennaio 2003 n. 7).

* * *

Nel caso in cui venga commesso uno dei reati specificamente indicati, alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente realizzato il fatto si aggiunge - se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi - anche la responsabilità "amministrativa" della società.

Tale responsabilità sussiste anche se questi reati siano solo tentati e, cioè, anche quando l'agente ponga in essere atti idonei ed inequivocabilmente diretti alla commissione del reato ma l'azione non si compia o l'evento non si verifichi (articolo 26 del D.Lgs. 231/01 e articolo 56 del codice penale).

Per una breve descrizione delle fattispecie di reato si rinvia alla parte speciale, in cui si tralasciano tutti quei reati (ad es.: falso nummario, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, abuso di informazioni privilegiate, manipolazione del mercato, omessa comunicazione del conflitto di interessi ex art. 2629-bis c.c., ecc.), per i quali è difficilmente ipotizzabile - o addirittura escluso - che possano essere commessi nell'interesse della "Breda Energia S.p.A.".



1.2. L'adozione del modello di organizzazione e di gestione quale possibile esimente della responsabilità amministrativa dell'ente.

Il Decreto Legislativo n. 231/01 prevede, agli articoli 6 e 7, una forma di esonero dalla responsabilità amministrativa nel caso in cui l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Tali modelli di organizzazione e gestione devono rispondere alle seguenti esigenze:

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

In ogni caso, l'ente non può essere chiamato a rispondere dei reati commessi nel suo interesse se dimostra che:

- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, nonché di curare il suo aggiornamento, è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il suddetto modello di organizzazione e gestione;
- non vi è stata omessa od insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo.

Lo stesso Decreto Legislativo prevede che i modelli di organizzazione e gestione possano essere adottati, garantendo tutte le suddette esigenze, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni di categoria comunicati al Ministero della Giustizia, che, entro trenta giorni, può formulare, di concerto con i Ministeri competenti, osservazioni sull'idoneità degli stessi modelli a prevenire i reati.



2. L'adozione del Modello di gestione e di organizzazione da parte di Breda Energia.

“Breda Energia S.p.A.” (di seguito Breda Energia) è sensibile all’esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti ed è consapevole dell’importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, rappresentanti e partner.

A tal fine, sebbene l’adozione del Modello sia intesa dalla legge come facoltativa, Breda Energia ha avviato un Progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto ed a predisporre il presente Modello di gestione ed organizzazione, che è stato adottato nella sua prima versione con deliberazione del Consiglio di amministrazione del 15 maggio 2007.

In particolare, attraverso l’adozione del modello, Breda Energia si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della società nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all’azienda;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Breda Energia, quanto le stesse sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la società intende attenersi (si veda anche il Codice Etico adottato);
- consentire alla società, grazie ad un’azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Nell’ottica della realizzazione di un programma di interventi sistematici e razionali per l’adeguamento del proprio modello organizzativo e di controllo, la società ha predisposto una mappa delle attività aziendali e ha individuato nell’ambito delle stesse le cosiddette “attività a rischio” ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto.

L’identificazione delle attività a rischio di commissione dei reati indicati dal Decreto Legislativo n. 231/01 è stata svolta attraverso l’esame della documentazione aziendale (organigrammi, attività svolte, verbali delle riunioni del Consiglio di Amministrazione, verbali delle adunanze del Collegio Sindacale, verbali delle Assemblee dei soci, disposizioni organizzative, ecc.) ed una serie di interviste con i soggetti chiave della struttura aziendale (Presidente del Consiglio di Amministrazione, Amministratore Delegato, membri del Collegio Sindacale, Direttore Generale) e con quelli più direttamente coinvolti nell’attività di rappresentanza della società all’esterno.

A seguito dell’individuazione delle attività a rischio (come meglio specificato nella parte speciale del presente modello), Breda Energia ha ritenuto opportuno definire i principi di riferimento del modello organizzativo che intende attuare, tenendo presenti, oltre alle



prescrizioni del Decreto, le linee guida elaborate da Confindustria il 7 marzo 2002, aggiornate il 18 maggio 2004 e poi ancora il 31 marzo 2008 (ed approvate dal Ministero della Giustizia) e la circolare del Ministero della Giustizia con le osservazioni formulate a norma dell'articolo 6 comma 3 del Decreto.

I principi fondamentali ricavabili da tali linee guida hanno informato anche l'elaborazione di quelle parti del presente Modello e della Parte Speciale che fanno riferimento a fattispecie del tutto nuove o, comunque, inserite solo successivamente nell'elenco dei reati fonte di responsabilità dell'ente che è contenuto nel Decreto Legislativo n. 231/01.

Tali parti verranno eventualmente adeguate alle linee guida che saranno emanate dalle associazioni di categoria, tenendo conto delle osservazioni del Ministero della Giustizia, non appena queste verranno rese note.

2.1. Gli elementi fondamentali del presente Modello di organizzazione e gestione.

I punti fondamentali individuati da Breda Energia nella definizione del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo sono, oltre ai principi già indicati, i seguenti:

- la mappa delle attività aziendali "a rischio", ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, potrebbero essere commessi i reati specificamente indicati negli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies, 25-septies, 25-octies, 25-novies, 25-novies, del D.Lgs n. 231/01 e nell'articolo 10 della Legge n. 146/06 (cfr. Parte Speciale del presente Modello);
- la verifica delle procedure in essere e la definizione delle eventuali implementazioni finalizzate, con riferimento alle attività a rischio, a garantire adeguati principi di controllo;
- l'adozione di un Codice Etico in cui sia definita la necessità di osservare le leggi ed i regolamenti vigenti e di improntare a principi di correttezza e trasparenza i rapporti degli amministratori, dei dipendenti e dei collaboratori, a qualsiasi titolo, di Breda Energia con la Pubblica Amministrazione e con i terzi e, più in generale, di richiedere loro una condotta in linea con i principi enunciati nel Codice Etico stesso;
- la verifica e la documentazione delle operazioni a rischio;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di verifica in merito all'efficace e corretto funzionamento del presente Modello;
- l'individuazione delle linee di reporting nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e, da parte dello stesso Organismo di Vigilanza, nei confronti degli altri organi societari;
- la pianificazione di un'attività di formazione, sensibilizzazione ed informazione a tutti i livelli aziendali e presso i collaboratori esterni di Breda Energia in merito al presente Modello di organizzazione e gestione ed al Codice Etico;
- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del reale funzionamento del presente Modello, con conseguente suo aggiornamento periodico.



3. L'Organismo di Vigilanza.

3.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza.

L'articolo 6 comma 1 lettera b) del Decreto Legislativo n. 231/01 richiede, quale ulteriore condizione per ottenere l'esonero dalla responsabilità amministrativa della società, che il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del presente Modello di organizzazione, nonché di curarne l'aggiornamento, sia affidato ad un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Le linee guida emanate da Confindustria, sottoposte all'approvazione del Ministero della Giustizia, suggeriscono che si tratti di un organismo interno alla società, diverso dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale, caratterizzato da autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione.

Tale autonomia presuppone che l'Organismo di Vigilanza riporti, nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati, solo al massimo vertice gerarchico della società (Presidente del Consiglio di Amministrazione, Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale).

Membro dell'Organismo di Vigilanza potrà anche essere un consigliere del Consiglio d'Amministrazione privo di potere di gestione e rappresentanza, un dipendente della società, anche eventualmente facente parte dell'Ufficio Qualità, o dell'Ufficio Legale, dell'Amministrazione o di altro ufficio interno, oppure un external o internal auditor.

È ipotizzabile affidare a soggetti terzi, che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico, compiti di natura tecnica, anche in funzione di supporto dell'Organismo di Vigilanza. La responsabilità generale per lo svolgimento dell'attività di vigilanza sull'attuazione del presente Modello rimane, in ogni caso, in capo all'Organismo di Vigilanza.

3.1.1. Le modalità di nomina, cessazione e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza.

In ossequio alle linee guida emanate da Confindustria, che hanno recepito anche le osservazioni formulate dal Ministero della Giustizia, Breda Energia ha regolato come segue il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, nell'ottica di massima tutela dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione.

La nomina e la revoca dell'Organismo di Vigilanza sono atti di competenza del Consiglio di Amministrazione, il quale potrà delegare tale nomina all'Amministratore Delegato.

Può essere chiamato a far parte dell'Organismo di Vigilanza solo chi possiede i requisiti soggettivi formali che garantiscano quella autonomia ed indipendenza che l'incarico richiede, oltre ad onorabilità e professionalità.

Il Consiglio di Amministrazione valuta periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti ma verifica, altresì, che vengano mantenuti i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione necessari per l'esercizio di questa delicata funzione, provvedendo a revocare il mandato conferito qualora accerti che tali requisiti siano venuti a mancare o quando si siano generate cause di incompatibilità.

L'Organismo di Vigilanza formula ed aggiorna annualmente un regolamento delle proprie attività (determinazione delle scadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, ecc.) che deve essere comunicato al Consiglio di Amministrazione.



3.2. Le funzioni e gli obblighi dell'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare

- sull'osservanza del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/01, da parte dei dipendenti di Breda Energia, degli amministratori, dei collaboratori, a qualsiasi titolo, della società e dei suoi partner commerciali;
- sull'efficacia ed adeguatezza del Modello stesso in relazione alla struttura aziendale ed all'effettiva idoneità a prevenire la commissione dei reati indicati nel Decreto Legislativo sopra citato;
- sull'opportunità di aggiornamento del presente Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali o normative o (in caso di significative violazioni delle prescrizioni del Modello organizzativo, sollecitando a tal fine gli organi societari competenti.

3.2.1. L'attività di verifica e controllo.

Più in particolare, all'Organismo di Vigilanza sono espressamente affidati i seguenti compiti in materia di verifica e controllo delle attività svolte da Breda Energia:

- attuare le procedure di controllo previste dal presente Modello, anche tramite l'emanazione o proposizione di disposizioni normative o informative interne;
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale al fine di aggiornare la mappatura delle attività nelle aree a rischio;
- effettuare periodicamente verifiche su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da Breda Energia, soprattutto nell'ambito delle attività nelle aree a rischio;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del presente Modello di organizzazione e gestione;
- verificare il rispetto delle modalità e delle procedure previste dal presente Modello, rilevando ogni eventuale scostamento comportamentale che dovesse emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni a cui sono tenuti i responsabili delle diverse funzioni aziendali;
- condurre le indagini interne necessarie per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello, coordinandosi, di volta in volta, con le strutture aziendali interessate per acquisire tutti gli indispensabili elementi di indagini.

3.2.2. I compiti di formazione ed informazione.

All'Organismo di Vigilanza sono espressamente affidati i seguenti compiti in materia di formazione ed informazione:

- coordinarsi con le altre funzioni aziendali, anche attraverso apposte riunioni, per definire i programmi di formazione del personale dipendente ed il contenuto delle comunicazioni informative da inoltrare ai collaboratori, a qualsiasi titolo, di Breda Energia;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali, anche attraverso apposite riunioni, per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio di commissione di reati (in particolare, le diverse funzioni aziendali dovranno comunicare all'Organismo di Vigilanza i rapporti con la Pubblica Amministrazione che si dovessero di volta in volta instaurare);
- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute in relazione all'attuazione del presente Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che devono essere obbligatoriamente inviate all'Organismo di Vigilanza stesso;



- promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, predisponendo tutta la documentazione necessaria a tal fine.

Nello svolgimento di tali compiti, all'Organismo di Vigilanza è assicurato il libero accesso presso tutte le funzioni aziendali e senza necessità di alcun consenso preventivo al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario o rilevante per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto Legislativo n. 231/01.

L'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, avvalersi, di tutte le strutture aziendali e di consulenti esterni, in modo da poter svolgere al meglio i compiti che gli sono affidati.

3.2.3. L'attività di verifica dell'effettività e di aggiornamento del presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza è, inoltre, espressamente incaricato di:

- interpretare la normativa rilevante al fine del rispetto del Decreto Legislativo n. 231/01 e verificare l'adeguatezza del presente Modello a tale normativa, segnalando al consiglio di Amministrazione le possibili aree di intervento;
- valutare le esigenze di aggiornamento del presente Modello, anche attraverso apposite riunioni con le diverse funzioni aziendali interessate, segnalando al Consiglio di Amministrazione gli interventi opportuni per modificarlo;
- monitorare l'aggiornamento dell'organigramma aziendale, in cui è descritta l'organizzazione della società nel suo complesso, con la specificazione delle aree, strutture ed uffici e le loro rispettive funzioni;
- verificare, infine, che le attività previste dalla parte speciale del presente Modello per le diverse tipologie di reati siano adeguate ed idonee ad assicurare il rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. 231/01, provvedendo, in caso contrario, al loro aggiornamento.

3.2.4. L'applicazione di sanzioni.

In caso di accertata violazione delle prescrizioni stabilite dal presente Modello di organizzazione o dei principi enunciati nel Codice Etico, l'Organismo di Vigilanza si coordina con le funzioni aziendali competenti per valutare l'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti disciplinari.

In particolare, è compito dell'Organismo di Vigilanza segnalare le violazioni commesse e proporre le misure disciplinari che appaiano più opportune.

È, invece, di esclusiva competenza del management aziendale l'adozione dei provvedimenti disciplinari, secondo la normativa in vigore e secondo il sistema disciplinare adottato da Breda Energia.

Gli organi aziendali competenti curano, poi, l'attuazione dei provvedimenti disciplinari adottati e riferiscono l'esito all'Organismo di Vigilanza.

3.2.5. L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari.

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del presente Modello ed all'eventuale emersione di elementi di criticità.

Sono previste due linee di reporting da parte dell'Organismo di Vigilanza:



- la prima, su base continuativa, nei confronti del Presidente del Consiglio di Amministrazione di Breda Energia;

- la seconda, su base periodica, nei confronti dell'intero Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

La presenza di tale rapporto di carattere funzionale, anche con organismi di vertice privi di compiti operativi e, quindi, svincolati da attività gestionali, contribuisce, infatti, ad assicurare le maggiori garanzie di indipendenza dell'Organismo di Vigilanza ed il più efficace adempimento dei compiti che gli sono affidati.

Gli incontri con gli organi sociali a cui l'Organismo di Vigilanza è tenuto a riferire devono essere verbalizzati. Copia dei verbali deve essere custodita a cura dell'Organismo di Vigilanza ed inviata agli organi sociali di volta in volta coinvolti.

L'Organismo di Vigilanza predispone, semestralmente, un rapporto scritto per il Consiglio di Amministrazione, per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e per il Collegio Sindacale sull'attività svolta, indicando, in particolare, i controlli effettuati e il loro esito.

Almeno una volta all'anno, magari proprio in occasione della predisposizione del sopraccitato rapporto scritto, l'Organismo di Vigilanza comunica al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli, lo stato di avanzamento del programma già definito e tutti i suggerimenti che risultassero necessari per l'eventuale aggiornamento della mappatura delle attività a rischio ed in generale per assicurare concreta efficacia al presente Modello.

Il Consiglio di Amministrazione, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato ed il Collegio sindacale hanno facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza il quale ha, a sua volta, la facoltà di richiedere, attraverso i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

4. Gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Anche al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'effettività e sull'efficacia del presente Modello di organizzazione e gestione, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei dipendenti, degli organi sociali, dei collaboratori esterni e dei partner della società (questi ultimi con le modalità e nei limiti previsti contrattualmente) in merito a tutti gli eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Breda Energia ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/01, ma anche in merito alle violazioni (o presunte violazioni) dei principi stabiliti nel Codice Etico.

Valgono, al riguardo, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i dipendenti hanno il dovere di trasmettere all'Organismo di Vigilanza eventuali segnalazioni relative alla commissione od alla ragionevole convinzione della commissione dei reati indicati nel sopraccitato Decreto Legislativo;

- chi effettua tali segnalazioni in buona fede deve essere garantito contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione;

- l'identità di chi effettua tali segnalazioni deve essere tenuta riservata, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.



4.1. Le segnalazioni obbligatorie.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale appena descritte, i dipendenti devono obbligatoriamente ed immediatamente trasmettere all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- i provvedimenti ed in generale tutte le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/01, qualora tali indagini coinvolgano Breda Energia od i suoi dipendenti o collaboratori;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti a seguito dell'inizio di un procedimento penale per i reati previsti dal citato Decreto;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali di Breda Energia nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni che potrebbero riguardare i reati indicati dal D.Lgs. 231/01;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti ed alle eventuali sanzioni irrogate (od ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni), qualora essi riguardino la commissione dei reati indicati negli articoli da 24 a 25-sexies del Decreto Legislativo n. 231/01 e nell'articolo 10 della Legge n. 146/06 o, comunque, la violazione delle regole stabilite nel presente Modello di organizzazione e gestione.

Periodicamente, l'Organismo di Vigilanza proporrà al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche di questa lista delle segnalazioni obbligatorie.

Appare, inoltre, quanto meno opportuno che all'Organismo di Vigilanza siano comunicati:

- gli aggiornamenti e le modifiche al sistema delle deleghe e dei poteri all'interno della società;
- le notizie relative a cambiamenti organizzativi (organigrammi);
- i prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare a livello nazionale e europeo, ovvero a trattativa privata;
- le notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità;
- i mutamenti delle situazioni di rischio o potenzialmente a rischio.

4.2. La raccolta e la conservazione delle informazioni.

Quando un dipendente intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) delle regole stabilite dal presente Modello di organizzazione e gestione, deve contattare il suo diretto superiore.

Tuttavia, qualora la segnalazione non dia esito od il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, può riferire direttamente all'Organismo di Vigilanza.

I collaboratori esterni, a qualunque titolo, di Breda Energia ed i partner della società effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza.

In linea con l'articolo 6 comma 2 lettera d) del Decreto Legislativo n. 231/01, le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta (anche mediante e-mail inviata all'indirizzo OdV@bredaenergia.it).

L'afflusso di segnalazioni, incluse quelle di natura officiosa, deve essere canalizzato verso l'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità. A tal fine può ascoltare l'autore



della segnalazione e il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione di non procedere.

L'Organismo di Vigilanza non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni anonime.

Ogni informazione, segnalazione o report previsto dal presente Modello di organizzazione, gestione e controllo è conservato a cura dell'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio riservato (informatico o cartaceo) per un periodo di dieci anni, nel rigoroso rispetto della vigente normativa sulla privacy.

In particolare, l'accesso all'archivio è consentito, oltre agli addetti all'Organismo di vigilanza, solo al Presidente del Consiglio di Amministrazione di Breda Energia, all'Amministratore Delegato nonché ai membri del Collegio Sindacale.

5. La formazione e la comunicazione del modello.

Ai fini dell'efficace attuazione del presente Modello, è essenziale garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta in esso contenute e dei principi stabiliti nel Codice Etico sia nei confronti dei dipendenti, sia nei confronti dei soggetti che collaborino, a qualsiasi titolo, con Breda Energia.

Il livello di formazione ed informazione è attuato dall'ufficio del personale, in stretta collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento dei soggetti interessati nelle attività a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto Legislativo n. 231/01.

L'adozione del presente Modello è comunicata ai dipendenti ed ai collaboratori di Breda Energia al momento stesso della sua adozione.

Ai nuovi assunti ed ai soggetti con i quali si instauri per la prima volta un rapporto contrattuale con Breda Energia verrà assicurata la conoscenza delle nozioni considerate di primaria rilevanza ed in particolare la conoscenza del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo e del Codice Etico. Tali soggetti dovranno, quindi, rilasciare a Breda Energia una dichiarazione scritta con cui attestino di avere integrale conoscenza del presente Modello e del Codice Etico, di aver ricevuto tutte le informazioni ed i chiarimenti necessari in merito, e si impegnino ad osservarne scrupolosamente tutte le prescrizioni.

Per quanto riguarda i collaboratori esterni ed i partner di Breda Energia, potranno essere istituiti appositi sistemi di valutazione per la loro selezione e di informativa sulle politiche e sulle procedure adottate dalla società in relazione al presente Modello organizzativo ed al Codice Etico.



6. Il sistema disciplinare.

6.1. I principi generali.

La predisposizione di un adeguato sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di adeguata efficacia deterrente) applicabili in caso di violazione delle regole dettate dal Codice Etico e delle procedure stabilite dal presente Modello, rende effettiva l'azione dell'organismo di vigilanza e permette l'efficace attuazione del Modello stesso.

La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'articolo 6 primo comma lettera e) del Decreto Legislativo n. 231/2001, un presupposto essenziale per l'esonero dalla responsabilità amministrativa della società nel caso in cui venga commesso un reato, nel suo interesse, da parte di suoi dipendenti, agenti o collaboratori.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale che l'autorità giudiziaria eventualmente avvii nel caso in cui il comportamento da censurare integri anche una fattispecie di reato rilevante ai sensi del succitato Decreto Legislativo.

6.2. Le sanzioni.

6.2.1. Le sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti (non dirigenti).

L'inosservanza delle regole fissate dal presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, adottato da Breda Energia ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/01, nonché le violazioni dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte del personale dipendente costituiscono illeciti disciplinari.

Possono dar luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione dei provvedimenti disciplinari di seguito indicati, in conformità a quanto previsto dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata, applicato da Breda Energia, e nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori).

Resta ferma la facoltà di Breda Energia di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza dei comportamenti sanzionati, ivi compresi i danni causati dall'applicazione, da parte del giudice, delle misure previste dal Decreto Legislativo n. 231/01.

In particolare, sono previsti i seguenti provvedimenti disciplinari:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- licenziamento.

Incorre nel provvedimento del richiamo verbale o dell'ammonizione scritta il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.



Incorre nel provvedimento della multa (dell'importo non superiore a tre ore di retribuzione) il lavoratore che violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o più volte adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

Incorre nel provvedimento della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione (fino ad un massimo di tre giorni) il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, ovvero ancora compiendo atti contrari all'interesse di Breda Energia, arrechi danno alla società o la esponga ad una situazione di pericolo oggettivo all'integrità dei beni dell'azienda.

Incorre nel provvedimento del licenziamento il lavoratore che adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento diretto in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto Legislativo D.Lgs. 231/01, ovvero un comportamento, non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, tale da determinare l'applicazione a carico delle società delle sanzioni previste dallo stesso Decreto.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni e l'applicazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive competenze, agli organi aziendali competenti.

Restano ferme e si intendono qui richiamate tutte le previsioni del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato da Breda Energia, relative alla procedure ed agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

In particolare: il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione deve essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non possono essere comminati prima che siano trascorsi cinque giorni, durante i quali il lavoratore può presentare le proprie osservazioni e giustificazioni.

Se il provvedimento disciplinare non viene comminato entro i 6 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si ritengono accolte.

Il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale a cui aderisce ovvero di un componente della Rappresentanza sindacale unitaria.

La comminazione del provvedimento disciplinare deve essere motivata e comunicata per iscritto.

Il tipo e la misura delle sanzioni, nonché l'eventuale richiesta di risarcimento saranno commisurate:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a suo carico;
- all'intenzionalità del comportamento od al grado di negligenza, imprudenza od imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- alla gravità del comportamento medesimo, con ciò intendendosi anche il livello di rischio a cui la società può ragionevolmente ritenersi esposta, ai sensi e per gli effetti del Decreto Legislativo n. 231/01, a seguito della condotta censurata;
- a tutte le altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

A nessun effetto può tenersi conto dei provvedimenti disciplinari, dopo che siano trascorsi due anni dalla loro applicazione.



6.2.2. Le sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti (dirigenti).

L'inosservanza delle regole fissate dal presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, adottato da Breda Energia ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/01, nonché le violazioni dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte del personale dipendente costituiscono illeciti disciplinari.

Per quanto riguarda i dipendenti con qualifica dirigenziale, tali violazioni possono dar luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione dei provvedimenti disciplinari di seguito indicati, compreso, nei casi più gravi, il licenziamento, in conformità a quanto previsto dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti industriali, applicato da Breda Energia, e nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori), ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni causati dall'applicazione, da parte del giudice, delle misure previste dal Decreto Legislativo n. 231/01.

Il tipo e la misura delle sanzioni, nonché l'eventuale richiesta di risarcimento saranno commisurate:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dirigente;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a suo carico, nei limiti in cui la legge consente di tenerne conto;
- all'intenzionalità del comportamento od al grado di colpa, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- alla gravità del comportamento medesimo, con ciò intendendosi anche il livello di rischio a cui la società può ragionevolmente ritenersi esposta, ai sensi e per gli effetti del Decreto Legislativo n. 231/01, a seguito della condotta censurata;
- a tutte le altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

6.2.3. Le sanzioni nei confronti degli amministratori.

In caso di violazione dei principi enunciati nel Codice etico o delle prescrizioni stabilite dal presente Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione della società, l'Organismo di Vigilanza informerà il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione di Breda Energia, i quali prenderanno tutti i provvedimenti che riterranno opportuni fra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla vigente normativa.

6.2.4. Le sanzioni nei confronti dei sindaci.

In caso di violazione dei principi enunciati nel Codice etico o delle prescrizioni stabilite dal presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informerà il Consiglio di Amministrazione di Breda Energia e l'intero Collegio sindacale, i quali prenderanno tutti i provvedimenti che riterranno opportuni fra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla vigente normativa.



6.2.4. Le sanzioni nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza.

Qualora il Consiglio di Amministrazione venisse informato a proposito di violazioni dei principi enunciati nel Codice etico o delle prescrizioni stabilite dal presente Modello da parte di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza provvederà, in collaborazione con la direzione aziendale interessata, ad assumere le iniziative ritenute più idonee.

6.2.5. Le sanzioni nei confronti dei collaboratori esterni e dei partner.

L'inosservanza delle norme indicate nel presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, adottato da Breda Energia ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/01, nonché la violazione dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte di collaboratori esterni, agenti e partner di Breda Energia può determinare, conformemente a quanto previsto e disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà di Breda Energia di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione, da parte del giudice, delle misure previste dal Decreto Legislativo n. 231/01.

7. Il codice etico.

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto Legislativo n. 231/01, una portata diversa rispetto al Codice Etico stesso.

Il Codice Etico rappresenta, infatti, uno strumento adottato in via autonoma ed è suscettibile di applicazione generale da parte della società allo scopo di esprimere principi di deontologia aziendale che essa riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i dipendenti e collaboratori.

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel citato Decreto Legislativo, prescrizioni che sono finalizzate a prevenire la commissione di particolari reati, tassativamente indicati, per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell'azienda, possono comportare una sua responsabilità amministrativa ai sensi del medesimo Decreto Legislativo.