

**TOP BRASS SRL**

VIA TAGLIAMENTO, 13

ALTAVILLA VICENTINA (VI)

**DOCUMENTO DESCRITTIVO DEL  
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,  
GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS  
231/01 s.m.i.**

**PARTE GENERALE**

REV.	OGGETTO	APPROVAZIONE	DATA
00	PRIMA EMISSIONE		14/09/2022



## I N D I C E

<b>1</b>	<b>PREMESSA</b>	<b>4</b>
1.1	OBIETTIVI	4
1.2	IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE	5
1.3	CRITERI	6
1.4	DEFINIZIONI	7
<b>2</b>	<b>LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA</b>	<b>9</b>
<b>3</b>	<b>IL CODICE DI CONDOTTA DELLA SOCIETÀ</b>	<b>10</b>
<b>4</b>	<b>IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA</b>	<b>11</b>
4.1	LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE	11
4.2	LE PERSONE SOGGETTE AL D.LGS. N. 231 DEL 2001	11
4.3	I REATI PRESUPPOSTO	12
4.4	LE SANZIONI PREVISTE NEL DECRETO	13
4.5	DELITTI TENTATI	16
4.5.1	LE CONDOTTE ESIMENTI	16
<b>5</b>	<b>IL MODELLO EX D.LGS 231/01 TOP BRASS SRL</b>	<b>17</b>
5.1	TOP BRASS SRL CON AMMINISTRATORE UNICO	17
5.2	L'ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI AVIO	18
5.3	LE FINALITÀ DEL MODELLO	18
5.3.1	LA COSTRUZIONE DEL MODELLO	18
5.3.2	IDENTIFICAZIONE DEI PROCESSI SENSIBILI ("AS-IS ANALYSIS")	19
5.3.3	PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO	20
5.3.4	IL CONCETTO DI RISCHIO ACCETTABILE	21
5.4	L'ADOZIONE DEL MODELLO E SUCCESSIVE MODIFICHE	21
5.5	RAPPORTI CON SOCIETÀ DI SERVICE/CONSULENTI/FORNITORI/PARTNER: PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	21
5.6	RAPPORTI CON SOCIETÀ DI SERVICE/CONSULENTI/FORNITORI/PARTNER: CAUSOLE CONTRATTUALI	22
5.7	RAPPORTI CON CLIENTI: PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	23
5.8	DOCUMENTI CONNESSI AL MODELLO	

23	
5.9	GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE .....
24	
<b>6</b>	<b>DIFFUSIONE DEL MODELLO.....</b>
<b>24</b>	
6.1	DESTINATARI .....
24	
6.2	FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEL PERSONALE .....
24	
6.3	INFORMAZIONE AI TERZI E DIFFUSIONE DEL MODELLO .....
25	
<b>6</b>	<b>ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI SOCIETÀ TOP BRASS SRL.....</b>
<b>26</b>	
6.1	IL MODELLO DI GOVERNANCE DELLA SOCIETÀ.....
26	
6.2	IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO DI TOP BRASS SRL .....
26	
6.3	PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO IN TUTTE LE AREE A RISCHIO REATO.....
26	
<b>7</b>	<b>L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....</b>
<b>27</b>	
7.1	CARATTERISTICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....
27	
7.2	INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....
29	
7.3	DURATA DELL'INCARICO E CAUSE DI CESSAZIONE .....
30	
7.4	FUNZIONI, COMPITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....
30	
7.5	RISORSE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....
32	
7.6	FLUSSI INFORMATIVI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....
32	
<b>8</b>	<b>SISTEMA SANZIONATORIO PER MANCATA OSSERVANZA DEL PRESENTE MODELLO E DELLE NORME-DISPOSIZIONI IVI RICHIAMATE .....</b>
<b>36</b>	
8.1	PRINCIPI GENERALI .....
36	
8.2	DEFINIZIONE DI "VIOLAZIONE" AI FINI DELL'OPERATIVITÀ DEL PRESENTE SISTEMA SANZIONATORIO .....
36	
8.3	SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI.....
36	
8.4	REGISTRO.....
39	

## **1 PREMESSA**

### **1.1 OBIETTIVI**

**TOP BRASS SRL** è un'azienda leader operante da oltre 40 anni nel settore, e vanta un'esperienza nel settore orafa collaborando con le più prestigiose realtà del settore moda.

La società La società Top Brass, situata in Via Tagliamento a Altavilla Vicentina (VI) si è costituita nel 2019, come naturale successione al Mi.Ga.L Srl fondata nel 1978 dalla famiglia Cibotto, nello storico stabilimento in Altavilla Vicentina.

**TOP BRASS SRL** è un'azienda modernamente strutturata, che si avvale delle migliori tecnologie presenti oggi sul mercato per la produzione di accessori, minuterie, complicazioni e bijoux dedicati ai settori della moda come pelletteria, calzature, abbigliamento, valigeria, arredamento per tutte quelle Maison operanti nel più esclusivo settore del mercato.

Il ciclo produttivo di **TOP BRASS SRL** si può suddividere in:

- a) uffici amministrativi e direzionali;
- b) progettazione e sviluppo di gioielli e accessori, con preparazione di prototipi / campionario.
- c) produzione;
- d) magazzino e logistica.

La ditta **TOP BRASS SRL** garantisce che i propri prodotti (gioielli e accessori) sono realizzati da personale competente, con la massima cura e precisione e con materiale scelto e controllato nel rispetto dell'impatto ambientale.

L'attenzione per i temi della sostenibilità si espleta in tutte le nostre azioni rivolte al miglioramento dell'offerta di prodotti performanti al mercato per meglio incontrare le esigenze del cliente in un'ottica di risparmio delle risorse energetiche.

## **1.2 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE**

In data 8 giugno 2001 è stato emanato, in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300, il D.Lgs. 231/2001 entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito.

Il D.Lgs. 231/2001, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

La nuova responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali, il patrimonio degli enti che abbiano tratto un interesse o un vantaggio dalla commissione dell'illecito. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

**La responsabilità prevista dal D.Lgs 231/2001 si configura anche in relazione ai reati commessi all'estero**, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato medesimo.

Il D.Lgs. n. 231/2001 prevede, agli artt. 6 e 7, una forma di esonero da responsabilità qualora la società dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire la realizzazione dei Reati Presupposto.

Il D.Lgs. 231/01 individua, come esimente dalla responsabilità amministrativa dell'Ente, la capacità della Società di **dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati** contemplati dal decreto medesimo.

Qualora venga perpetrato un reato contemplato dal D.Lgs. 231/01 e la Società non può dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato il modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito MOG 231), si espone al rischio di essere destinataria di sanzioni di natura pecuniaria e interdittiva.

Detto Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità di commissione dei reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare 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 sull'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare privato idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il D.Lgs. n. 231/2001 prevede altresì, al fine di permettere la sussistenza dell'esimente in parola, che:

1. la società abbia provveduto all'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento;
2. l'Organismo di controllo non sia colpevole di omessa o insufficiente vigilanza in merito all'attuazione e all'osservanza del Modello;
3. la società abbia predisposto un sistema di verifica periodica e di eventuale aggiornamento del Modello;
4. l'autore del Reato abbia agito eludendo fraudolentemente le disposizioni del Modello.

In relazione al contesto normativo precedentemente descritto, **TOP BRASS SRL** ha provveduto a:

- adottare ed attuare un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01.

A seguito provvederà ad:

- istituire l'Organismo dirigente con le funzioni di Organo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01, perché costituisca una piccola realtà, avvalendosi di consulenti esterni per audit interni annuali, deputato a vigilare sull'osservanza, funzionamento ed aggiornamento del modello implementato.

Il presente documento illustra i singoli elementi del MOG 231 adottato da **TOP BRASS SRL** e l'approccio metodologico seguito per la creazione dei componenti stessi.

### **1.3 CRITERI**

Il documento descrittivo MOG 231 di **TOP BRASS SRL** si compone di:

- **PARTE GENERALE**, che descrive il sistema di governo societario, il processo di definizione ed i principi di funzionamento del MOG e i meccanismi di concreta attuazione dello stesso.
- **PARTE SPECIALE**, una per ciascuna famiglia di reato, che riporta:
  - la descrizione delle rispettive fattispecie di reato;
  - le specifiche attività aziendali che risultano essere sensibili;
  - i principi comportamentali da rispettare;
  - i protocolli di controllo implementati a presidio delle attività sensibili;
  - i flussi informativi sistematici predisposti.
- **RISK ASSESSMENTI**, inerenti alla valutazione dei rischi attraverso la mappatura dei reati e l'implementazione delle procedure;
- **ALLEGATI**, inerenti la gestione del:
  - Allegato A - Codice Etico;
  - Allegato B - Codice Comportamentale;
  - Allegato C - Mission e Vision;

- Allegato D - Regolamento interno aziendale;
- Allegato E - Organigramma aziendale.

**1.4 DEFINIZIONI**

- **“A.U.”**: Amministratore Unico della società;
- **“TOP BRASS SRL”** o **“Società”**;
- **“CCNL”**: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato da **TOP BRASS SRL**, sia con riferimento al CCNL degli addetti all'industria metalmeccanica;
- **“Codice Comportamento”**: codice di autodisciplina della società **TOP BRASS SRL**;
- **“Codice di Condotta”**: codice etico adottato da **TOP BRASS SRL**;
- **“Consulenti”**: coloro che agiscono in nome e/o per conto di **TOP BRASS SRL** sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione;
- **“DDL”**: Datore di Lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008;
- **“Destinatari”**: i Clienti, i Dipendenti, gli Organi Sociali, i Consulenti, le Società Partner della Società, i Fornitori;
- **“Dipendente”** o **“Dipendenti”**: tutti i dipendenti di **TOP BRASS SRL** (compresi i soci);
- **“D.Lgs. 231/2001”** o **“Decreto 231”**: il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche e integrazioni;
- **“Fornitori”**: tutti i soggetti che forniscono o hanno fornito a **TOP BRASS SRL**;
- **“Informazione Privilegiata”** o **“Informazioni Privilegiate”**: informazione/i rispondente/i ai requisiti dettati dall'art. 181 TUF e art. 7 del MAR, come meglio specificato nella Parte Speciale 11 del presente Modello;
- **“Linee Guida”**: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivi aggiornamenti;
- **“MAR”**: Regolamento (UE) n. 596/2014 relativo agli abusi di mercato e che abroga la Direttiva 2003/6/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio e le Direttive 2003/124/CE 2003/125/CE e 2004/72/CE della Commissione
- **“Modelli”** o **“Modello”**: i modelli o il modello di organizzazione, gestione e controllo previsti/o dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 ovvero, a seconda del caso, il modello/i adottato da **TOP BRASS SRL**;
- **“Operazione Sensibile”** o **“Operazioni Sensibili”**: operazione/i o atto/i che si colloca/no nell'ambito dei Processi Sensibili e che può/possono avere natura commerciale, finanziaria, di lobby tecnico-politica o societaria (quanto a quest'ultima categoria esempi ne sono: riduzioni di capitale, fusioni, scissioni, operazioni sulle azioni della società, conferimenti, restituzioni ai soci, ecc.);
- **“Organi Sociali”**: il Consiglio di Amministrazione di **TOP BRASS SRL**;
- **“Organismo di Vigilanza”** o **“OdV”**: l'organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o l'organismo di vigilanza di **TOP BRASS SRL**;
- **“PA”**: la Pubblica Amministrazione italiana e/o estera, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- **“Parti correlate”**: tutti i soggetti che intrattengono con **TOP BRASS SRL** un rapporto riconducibile a una delle categorie elencate all'Allegato I al Regolamento Parti Correlate;
- **“Partner”**: controparti contrattuali di **TOP BRASS SRL**, quali ad es. fornitori, agenti, Partner commerciali, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (acquisto e cessione di beni e servizi, Associazione

Temporanea d'Impresa, joint venture, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con l'azienda nell'ambito dei Processi Sensibili;

- **"Processo Sensibile"** o **"Processi Sensibili"**: attività di **TOP BRASS SRL** nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;
- **"Persone Informate"**: tutti i soggetti (persone fisiche e giuridiche) che, in ragione dell'attività lavorativa o professionale, ovvero in ragione delle funzioni svolte, hanno accesso, su base regolare od occasionale, ad Informazioni Privilegiate relative alla Società;
- **"Reato" o "Reati"**: il singolo reato o i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni;
- **"Referente Informativo"**: il referente di **TOP BRASS SRL** incaricato della diffusione di informazioni regolamentate e destinatario delle richieste di informazioni di cui all'art. 2.6.1 del Regolamento Mercati;
- **"Registro delle Persone Informate"**: database informatico istituito dalla Società ai sensi dell'art. 115 bis TUF recante l'indicazione del nominativo o della denominazione sociale delle Persone Informate e suddiviso in una Sezione "Permanente" e una Sezione "Occasionale";
- **"RLS"**: Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza ai sensi del D.Lgs. 81/2008;
- **"RSPP"**: Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ai sensi del D.Lgs. 81/2008;
- **"Soggetto Preposto"**: il soggetto ovvero l'organo della Società preposto, in base a deleghe funzionali e/o disposizioni organizzative, all'individuazione delle Parti Correlate, della loro iscrizione nel Registro Parti Correlate e della tenuta del Registro;
- **"Sistema di controllo interno" o "SCI"**: il complesso di regole, norme, procedure, manuali, istruzioni operative, linee guida, politiche, regolamenti adottate dalla Società, ivi compresi tutti i sistemi di gestione aziendali che l'azienda intende adottare in futuro, il presente Modello, il Codice di Condotta e ogni altra norma interna applicabile;
- **"SRNI"**: Servizio Registro Nazionale delle Imprese;
- **"SSL"**: Sicurezza sul Lavoro;
- **"TUF"**: D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 "Testo Unico delle Disposizioni in materia di Intermediazione Finanziaria", come successivamente modificato;
- **"TULPS"**: Testo Unico delle Leggi di Pubblica Sicurezza, R.D. 18 giugno 1931, n. 773.



**2 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA**

Il D.Lgs 231/2001 dispone che il Modello può essere adottato, garantendo le esigenze indicate nel precedente paragrafo, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria e comunicati al Ministero della Giustizia.

In data 7 marzo 2002 Confindustria ha approvato la prima edizione delle proprie **“Linee guida per la costruzione dei Modelli ex D.Lgs n. 231/2001”**. Tali Linee Guida sono state oggetto di successivi aggiornamenti anche in conseguenza dell’ampliamento delle categorie di Reati. Il Ministero della Giustizia ha ricevuto a marzo 2014 da Confindustria l’ultima versione aggiornata delle Linee Guida (in sostituzione delle precedenti versioni approvate nel 2004 e 2008). Il 21 luglio 2014 il Ministero della Giustizia ha comunicato la conclusione del procedimento di esame della nuova versione delle Linee Guida con l’approvazione delle stesse.

**TOP BRASS SRL** nella predisposizione del proprio Modello e dei relativi successivi aggiornamenti, essa si è ispirata alle Linee Guida emesse dalla stessa Confindustria.

Gli elementi che le Linee Guida individuano come fondamentali nella costruzione dei Modelli possono essere così schematizzati:

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei Reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l’adozione di apposite procedure;
- previsione di obblighi di informazione in capo all’Organismo di Vigilanza.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo ideato da Confindustria per i reati “dolosi” sono:

- Codice Etico;
- Sistema Organizzativo;
- Procedure manuali ed informatiche;
- Poteri Autorizzativi e di firma;
- Sistemi di Controllo Integrato;
- Comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo ideato da Confindustria per i reati “colposi” sono:

- Codice Etico;
- Struttura Organizzativa (in materia di salute e sicurezza sul lavoro);
- Formazione e Addestramento,
- Comunicazione e Coinvolgimento,
- Gestione operativa.
- Sistema di monitoraggio per la sicurezza.

Tali componenti devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
  - autonomia e indipendenza;
  - professionalità;
  - continuità di azione;
- obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza.

Al fine di poter fornire uno strumento utile e adeguato alla normativa in evoluzione, le Linee Guida sono in continua fase di aggiornamento.

Resta inteso che la scelta di non adeguare il Modello ad alcune indicazioni di cui alle Linee Guida non inficia la validità dello stesso.

### 3 IL CODICE DI CONDOTTA DELLA SOCIETÀ

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello sono coerenti con quelle del Codice di Condotta adottato da **TOP BRASS SRL**, pur avendo il presente Modello finalità specifiche in ottemperanza al D.Lgs 231/2001.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice di Condotta o Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte di **TOP BRASS SRL** allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che la società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti, Fornitori;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di Reati dettando regole e prevedendo principi che devono essere rispettati affinché la Società possa beneficiare dell'esimente di cui al D.Lgs 231/2001.

## **4 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA**

### **4.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE**

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* (di seguito, per brevità, anche **“D.Lgs. n. 231 del 2001”** o il **“Decreto”**), che si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione e adegua la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia.

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche<sup>1</sup> (di seguito, per brevità, il/gli **“Ente/Enti”**), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica (meglio individuata di seguito) autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Tale responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati tassativamente elencati nel medesimo D.Lgs n. 231 del 2001.

L'articolo 4 del Decreto precisa, inoltre, che in alcuni casi ed alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all'estero dalle persone fisiche (come di seguito meglio individuate) a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

### **4.2 LE PERSONE SOGGETTE AL D.LGS. N. 231 DEL 2001**

I soggetti che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, ne possono determinare la responsabilità sono di seguito elencati:

- (i) persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo: di seguito, per brevità, i **“Soggetti Apicali”**),
- (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali (di seguito, per brevità, i **“Soggetti Sottoposti”**).

A questo proposito, giova rilevare che non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche *“quei prestatori di lavoro*

---

<sup>1</sup> L'art.1 del D.Lgs. n. 231 del 2001 ha delimitato l'ambito dei soggetti destinatari della normativa agli *“enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica”*. Alla luce di ciò, la normativa si applica nei confronti degli:

- enti a soggettività privata, ovvero agli enti dotati di personalità giuridica ed associazioni *“anche prive”* di personalità giuridica;
- enti a soggettività pubblica, ovvero gli enti dotati di soggettività pubblica, ma privi di poteri pubblici (c.d. *“enti pubblici economici”*);
- enti a soggettività mista pubblica/privata (c.d. *“società miste”*).

Sono invece esclusi dal novero dei soggetti destinatari: lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgano funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale, Segretariato generale della Presidenza della Repubblica, C.S.M., etc.).

*che, pur non essendo <dipendenti> dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi, ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-venture, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori<sup>2</sup>.*

Infatti, secondo l'indirizzo dottrinale prevalente, assumono rilevanza ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente quelle situazioni in cui un incarico particolare sia affidato a collaboratori esterni, tenuti ad eseguirlo sotto la direzione o il controllo di Soggetti Apicali.

È comunque opportuno ribadire che l'Ente non risponde, per espressa previsione legislativa (articolo 5, comma 2, del Decreto), se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. In ogni caso, il loro comportamento deve essere riferibile a quel rapporto "organico" per il quale gli atti della persona fisica possono essere imputati all'Ente.

### 4.3 I REATI PRESUPPOSTO

Il Decreto richiama le seguenti fattispecie di reato (di seguito, per brevità, anche, i "**Reati Presupposto**"):

- (i) reati contro la Pubblica Amministrazione (articoli 24 e 25 del D.Lgs. n. 231 del 2001), introdotti dal Decreto e successivamente modificati dalla L.190 del 6 novembre 2012 e dalla Legge 69 del 2015<sup>3</sup>;
- (ii) delitti informatici e trattamento illecito dei dati, introdotti dall'articolo 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 24-*bis*;
- (iii) delitti di criminalità organizzata, introdotti dall'articolo 2, comma 29, della Legge 15 luglio 2009, n. 94, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 24-*ter* e dalla Legge 69 del 2015<sup>4</sup>;
- (iv) delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dall'articolo 6 della Legge 23 novembre 2001, n. 406, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*bis*, successivamente integrato dall'articolo 15, comma 7, lett. a), della Legge 23 luglio 2009, n. 99;
- (v) delitti contro l'industria e il commercio, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. b), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*bis*.1;
- (vi) reati societari, introdotti dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*ter*, successivamente integrato dalla Legge n.190 del 6 novembre 2012 e dalla Legge 69 del 2015<sup>5</sup>,
- (vii) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*quater*;
- (viii) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'art. 25-*quater*.1;
- (ix) delitti contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*quinqies*;

<sup>2</sup> Così testualmente: Circolare Assonime, in data 19 novembre 2002, n. 68.

<sup>3</sup> Legge 69/2015 "Disposizioni in materia di delitti contro la Pubblica Amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio" pubblicata su Gazzetta Ufficiale n. 124 del 30/05/2015.

<sup>4</sup> Legge 69/2015 "Disposizioni in materia di delitti contro la Pubblica Amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio" pubblicata su Gazzetta Ufficiale n. 124 del 30/05/2015.

<sup>5</sup> Legge 69/2015 "Disposizioni in materia di delitti contro la Pubblica Amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio" pubblicata su Gazzetta Ufficiale n. 124 del 30/05/2015.

- (x) reati di abuso di mercato, previsti dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*sexies* e, all'interno del TUF, l'articolo 187-*quinquies* "*Responsabilità dell'ente*",
- (xi) reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, introdotti dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*septies*;
- (xii) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio, introdotti dal Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*octies*, successivamente integrato dalla L.186 del 2014 che introduce la fattispecie di autoriciclaggio (art.648-ter.1 c.p.),
- (xiii) delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. c), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*novies*;
- (xiv) delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto dall'art. 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*decies*<sup>6</sup>,
- (xv) reati ambientali, introdotti dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*undecies* <sup>7</sup> modificato dalla Legge 68 del 2015,
- (xvi) reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, "*Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale*",
- (xvii) delitto di impiego di cittadini di Paesi terzi di cui il soggiorno è irregolare, introdotto dal Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109, recante l'"*Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*", che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*duodecies*.

#### 4.4 LE SANZIONI PREVISTE NEL DECRETO

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede le seguenti tipologie di sanzioni applicabili agli enti destinatari della normativa:

- (a) sanzioni amministrative pecuniarie;
- (b) sanzioni interdittive;
- (c) confisca del prezzo o del profitto del reato;
- (d) pubblicazione della sentenza.

- (a) **La SANZIONE AMMINISTRATIVA PECUNIARIA**, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, costituisce la sanzione "di base" di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento. Ciò comporta un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'Ente.

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a

<sup>6</sup> Originariamente 25-*novies* e così rinumerato dal D.Lgs. 121/2011.

<sup>7</sup> La norma che introduce i reati ambientali nel D.Lgs 231/2001 è stata modificata dalla Legge 68/2015 "*Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente*" pubblicata su Gazzetta Ufficiale n. 122 del 28/05/2015 che introduce i cosiddetti "ecoreati".

cento, né superiore a mille)<sup>8</sup> tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'Ente;
- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione, il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un **minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00**. Tale importo è fissato *“sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione”* (articoli 10 e 11, comma 2, D.Lgs. n. 231 del 2001).

Come affermato al punto 5.1. della Relazione al Decreto, *“Quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente”*.

L'articolo 12, D.Lgs. n. 231 del 2001, prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella seguente tabella, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della riduzione stessa.

RIDUZIONE	PRESUPPOSTI
1/2 (e non può comunque essere superiore ad Euro 103.291,00)	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; <u>ovvero</u></li><li>▪ Il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.</li></ul>
da 1/3 a 1/2	<p>[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <u>ovvero</u></li><li>▪ è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.</li></ul>

<sup>8</sup> Con riferimento ai reati di *market abuse*, il secondo comma dell'articolo 25-sexies del D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede che: *“Se in seguito alla commissione dei reati di cui al comma 1, il prodotto o il profitto conseguito dall'ente è di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto”*.

RIDUZIONE	PRESUPPOSTI
da 1/2 a 2/3	<p>[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; e</li><li>▪ è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.</li></ul>

(b) Le seguenti **SANZIONI INTERDITTIVE** sono previste dal Decreto e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste:

- interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Perché le sanzioni interdittive possano essere comminate, è necessaria la sussistenza di almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13, D.Lgs n. 231 del 2001, ossia:

- *"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 questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative"*; ovvero
- *"in caso di reiterazione degli illeciti"*<sup>9</sup>.

Inoltre, le sanzioni interdittive possono anche essere richieste dal Pubblico Ministero e applicate all'Ente dal Giudice in via cautelare, quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatrici previste dall'articolo 17, D.Lgs. n. 231 del 2001 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

<sup>9</sup> Ai sensi dell'articolo 20 del D.Lgs. n. 231 del 2001, *"si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva"*.



- *“l’ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso”;*
- *“l’ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l’adozione e l’attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”;*
- *“l’ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca”.*

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua linea viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, *“tenendo conto dell’idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso”* (art. 14, D.Lgs. n. 231 del 2001).

Il Legislatore si è, poi, preoccupato di precisare che l’interdizione dell’attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

- (c) Ai sensi dell’articolo 19, D.Lgs. n. 231 del 2001, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **CONFISCA** - anche per equivalente - del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.
- (d) La **PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA DI CONDANNA** in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all’affissione nel comune dove l’Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente ed a spese dell’Ente.

#### **4.5 DELITTI TENTATI**

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei reati presupposto del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l’irrogazione di sanzioni nei casi in cui l’Ente impedisca volontariamente il compimento dell’azione o la realizzazione dell’evento (articolo 26 del Decreto).

##### **4.5.1 Le Condotte Esimenti**

Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs n. 231 del 2001, prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell’Ente per i reati commessi nell’interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali, sia da Soggetti Sottoposti (come definiti al precedente paragrafo).

In particolare, nel caso di reati commessi da **Soggetti Apicali**, l’articolo 6 del Decreto prevede l’esonero qualora l’Ente stesso dimostri che:

- a) l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito, per brevità, il **“Modello”**);
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello nonché di curarne l’aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell’Ente dirigenziale per le dimensioni contenute, con il supporto di un consulente esterno (di seguito, per brevità, l’**“Organismo di Vigilanza”** o l’**“OdV”**), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;



d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'articolo 7 del Decreto prevede l'esonero della responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'esonero della responsabilità dell'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutti i protocolli ed i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che l'Organismo intende scongiurare. In particolare, con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente, all'articolo 6, comma 2, le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del Modello stesso:

- a) individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- b) previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d) previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- e) introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

## **5 IL MODELLO EX D.LGS 231/01 TOP BRASS SRL**

### **5.1 TOP BRASS SRL CON AMMINISTRATORE UNICO**

**TOP BRASS SRL** con Amministratore Unico (di seguito, "TOP BRASS SRL" o "la Società"), costituita da n. 3 soci.

La rappresentanza della società di fronte ai terzi ed in giudizio spetta:

- all'Amministratore Unico;

L'attività di **TOP BRASS SRL** ha per oggetto, come previsto dall'articolo 2 dello **Statuto**:

- l'ideazione, il design, la progettazione e lo sviluppo di modelli, di stampi e prototipi di oggetti preziosi ed affini;
- la progettazione, il design, la produzione e la commercializzazione di oggetti preziosi di bigiotteria;
- la progettazione, il design, la produzione e commercializzazione di borse ed accessori di abbigliamento nel settore del luxury e del lifestyle;
- la lavorazione e la finitura di articoli pregiati per il settore della moda, della pelletteria e dell'abbigliamento;
- la concessione a terzi di produrre e/o commercializzare prodotti con propri marchi mediante corresponsione royalties;
- la produzione, la creazione e la commercializzazione di oggetti in argento, in altri metalli pregiati e non pregiati;
- la lavorazione, la creazione e commercializzazione di oggetti in argento, in altri metalli pregiati e non pregiati.

**5.2 L'ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI AVIO**

**TOP BRASS SRL** ha avviato, successivamente all'emanazione del D.Lgs 231/2001, un progetto interno finalizzato a garantire la predisposizione del Modello di cui all'art. 6 del D.Lgs.231/2001.

Sebbene l'adozione del presente Modello per AVIO rappresentava una facoltà e non un obbligo, AVIO ha deciso in ogni caso di procedere con la sua adozione (prima della sua quotazione), in quanto consapevole che tale sistema rappresenti un'opportunità per migliorare la sua Corporate Governance, cogliendo al contempo l'occasione dell'attività svolta (inventariazione dei Processi Sensibili, analisi dei rischi potenziali, valutazione ed adeguamento del sistema dei controlli già esistenti sui Processi Sensibili) per sensibilizzare le risorse impiegate rispetto ai temi del controllo dei processi aziendali, finalizzato ad una prevenzione "attiva" dei Reati.

**5.3 LE FINALITÀ DEL MODELLO**

La Società **TOP BRASS SRL** nell'ambito del più ampio percorso di rafforzamento della propria *governance* aziendale e a fronte delle novità legislative e di modifiche organizzative endogene, ha ritenuto di procedere alla implementazione del Modello.

Il presente Modello, predisposto dalla Società sulla base dell'individuazione delle aree di possibile rischio nelle attività al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati, si propone come finalità quelle di:

- predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi alle proprie attività;
- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, ed in particolare quelli impegnati nelle "aree di attività a rischio", consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- informare tutti coloro che operano con la Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- confermare che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività della Società.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti, Fornitori e Partner, che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito dei Processi Sensibili, di poter incorrere, in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, del Codice di Condotta e alle altre norme e procedure aziendali (oltre che alla legge), in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la Società.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'Organismo di Vigilanza sull'operato delle persone rispetto ai Processi Sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

**5.3.1 La Costruzione Del Modello**

Si descrivono qui di seguito brevemente le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione iniziale e successivi aggiornamenti del presente Modello.

La predisposizione iniziale del Modello e i successivi aggiornamenti allo stesso è stata preceduta da una serie di attività propedeutiche, suddivise in differenti fasi qui di seguito descritte, tutte finalizzate alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi adeguato e ispirato, oltre che alle norme contenute nel D.Lgs. 231/2001, anche ai contenuti e suggerimenti dettati dalle Linee Guida e alle *best practice* aziendali.

Sulla scorta anche delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di riferimento, la costruzione del Modello (e la successiva redazione del presente documento) si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

- (i) **esame preliminare del contesto** dell'ente attraverso l'analisi della documentazione dell'organismo rilevante e lo svolgimento di interviste con responsabili della Società informati sulla struttura e le attività della stessa, al fine di definire l'organizzazione e le attività eseguite dalle varie unità organizzative/funzioni aziendali, nonché i processi aziendali nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;
- (ii) **individuazione delle aree di attività** e dei processi aziendali **"a rischio"** operata sulla base del sopra citato esame preliminare del contesto dell'ente (di seguito, per brevità, cumulativamente indicate come le **"Aree a Rischio Reato"**);
- (iii) definizione in via di ipotesi delle principali possibili modalità di commissione dei Reati Presupposto all'interno delle singole Aree a Rischio Reato;
- (iv) rilevazione ed individuazione del sistema di controllo dell'ente finalizzato a prevenire la commissione dei Reati Presupposto.

### **5.3.2 Identificazione dei Processi Sensibili ("as-is analysis")**

Tale fase è stata attuata attraverso il previo esame della documentazione aziendale (Modello e documentazione di supporto per la sua implementazione di un organigramma, attività svolte, processi principali, verbali dei Consigli di Amministrazione, procure, disposizioni organizzative, contratti di service, documento di valutazione dei rischi ex D.Lgs. 81/2008, ecc.) e una serie di interviste con tutti i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale, mirate all'approfondimento dei Processi Sensibili e del controllo sugli stessi (procedure esistenti, verificabilità, documentabilità, congruenza e coerenza delle operazioni, separazione delle responsabilità, documentabilità dei controlli, ecc.).

Obiettivo di questa fase è stata la rianalisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quale area/settore di attività e secondo quale modalità si potessero realizzare i Reati. Se ne è ricavata una rappresentazione dei Processi Sensibili, dei controlli già esistenti e delle relative criticità, con particolare "focus" agli elementi di "compliance" e controllo specifici per soddisfare i requisiti del Modello. I Processi Sensibili di **TOP BRASS SRL** sono quelli descritti al successivo paragrafo 5.3.3.

### **5.3.3 Effettuazione della "gap analysis"**

Sulla base della situazione rilevata (controlli e procedure esistenti in relazione ai Processi Sensibili), e delle previsioni e finalità del D.Lgs. 231/2001, si sono individuate le azioni che integrano il Sistema di Controllo Interno e migliorano i requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello "specifico" di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Gli esiti delle attività di identificazione dei Processi Sensibili ("as-is analysis") e di effettuazione della "gap analysis", sono stati evidenziati in un documento di sintesi che descrive:

- i Processi Sensibili rilevati per categoria di reato;
- Operazioni Sensibili rilevate e le funzioni aziendali coinvolte;
- i controlli già in essere e i gap rilevati rispetto agli standard di controllo di riferimento (definiti nella

predisposizione del Modello in conformità alle previsioni del D.Lgs 231/2001 e delle Linee Guida”).  
Costituiscono allegati del Modello tutti i documenti esaminati e/o redatti nella fase di identificazione dei Processi Sensibili e di effettuazione delle “gap analysis”.

### 5.3.3 Predisposizione del Modello

Il presente Modello è costituito da una “Parte Generale”, contenente l’insieme delle regole e dei principi generali dettati dal Modello, e da singole “Parti Speciali” predisposte per le diverse categorie di reato contemplate nel D.Lgs. 231/2001 per cui si è rilevata sensibilità.

Le Parti Speciali contengono, per ciascuna categoria di reati presupposto, una sintetica descrizione degli illeciti che possono essere fonte di una responsabilità amministrativa della Società, l’indicazione delle Aree a Rischio Reato individuate e la descrizione delle principali regole di comportamento implementate dalla Società, cui i Destinatari del Modello (come di seguito definiti) si devono attenere al fine di prevenire la commissione di tali reati.

In particolare, si considerano i seguenti reati:

- **Parte Speciale n. 1:** “Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro” che trova applicazione per le tipologie specifiche di Reati previste ai sensi dell’art. 25 septies del D.Lgs. 231/2001.
- **Parte Speciale n. 2:** “Reati ambientali” che trova applicazione per le tipologie specifiche di Reati previste ai sensi dell’art. 25 undecies del D.Lgs. 231/2001.
- **Parte Speciale n. 3:** “Delitti informatici e trattamento illecito di dati” che trova applicazione per le tipologie specifiche di Reati previste ai sensi dall’art. 24 bis del D.Lgs. 231/2001.
- **Parte Speciale n. 4:** “Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria” che trova applicazione per le tipologie specifiche di Reati previste ai sensi dall’art. 24 - nonies del D.Lgs. 231/2001.
- **Parte Speciale n. 5:** “Delitti in materia di violazione del diritto d’autore” che trova applicazione per le tipologie specifiche di Reati previste ai sensi dall’art. 25 - decies del D.Lgs. 231/2001.
- **Parte Speciale n. 6:** “Delitti contro la personalità individuale e Delitti in materia di immigrazione e condizione dello straniero” che trova applicazione per le tipologie specifiche di Reati previste ai sensi degli art. 25 quater.1 - 25 quinquies (delitti contro la personalità individuale) e 25 duodecies (reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare) del D.Lgs. 231/2001.
- **Parte Speciale n. 7:** “Delitti contro l’industria e il commercio e Delitti in materia di violazione del diritto d’autore” che trova applicazione per le tipologie specifiche di Reati previste rispettivamente ai sensi dagli artt. 25 bis.1 e 25 novies del D.Lgs. 231/2001.
- **Parte Speciale n. 8:** “Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, Delitti contro l’amministrazione della giustizia e Delitti di criminalità organizzata” che trova applicazione per le tipologie specifiche di Reati previste ai sensi degli artt. 24-25 (reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione), 25 decies (delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria) e 24 ter (delitti di criminalità organizzata) del D.Lgs. 231/2001.
- **Parte Speciale n. 9:** “Reati Societari” che trova applicazione per le tipologie specifiche di Reati previste ai sensi dell’art. 25 ter del D.Lgs. 231/2001.
- **Parte Speciale n. 10:** “Delitto di autoriciclaggio” che trova applicazione per la tipologia specifica di Reato di autoriciclaggio previsto ai sensi dell’art. 25 octies del D.Lgs. 231/2001.

Le singole Parti Speciali hanno l’obiettivo di garantire che tutti i Destinatari, per quanto di loro competenza,

adottino le regole di condotta ivi previste al fine di impedire il verificarsi dei Reati nelle stesse considerati.

In particolare, le singole Parti Speciali hanno la funzione di:

- a) dettagliare i principi procedurali che i Destinatari, per quanto di loro competenza sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- b) fornire all'Organismo di Vigilanza e ai responsabili delle diverse funzioni aziendali che con lo stesso cooperano, gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica previste dal Modello.
- c) Si rinvia alle singole Parti Speciali del presente Modello per la descrizione analitica delle singole Attività Sensibili relative a ciascuna categoria di Reato.

### **5.3.4 Il Concetto Di Rischio Accettabile**

Nella predisposizione di un Modello di organizzazione e gestione, quale il presente, non può essere trascurato il concetto di **"Rischio Accettabile"**. È, infatti, imprescindibile stabilire, ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal D.Lgs n. 231 del 2001, una soglia che consenta di limitare la quantità e qualità degli strumenti di prevenzione che devono essere adottati al fine di impedire la commissione del reato. Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, la soglia di accettabilità è rappresentata dall'efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, ovvero, ai fini dell'esclusione di responsabilità amministrativa dell'ente, le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati dalla Società.

## **5.4 L'ADOZIONE DEL MODELLO E SUCCESSIVE MODIFICHE**

L'adozione del Modello, da parte della Società, è avvenuta per la prima volta con delibera del Consiglio di Amministrazione del **14 settembre 2022** e, in conseguenza dell'introduzione di altri reati presupposto di responsabilità ex D.Lgs 231/2001 e di significative modifiche societarie, organizzative e di business, e si provvederà, nel corso degli anni, ai conseguenti periodici aggiornamenti del Modello.

Essendo il Modello un atto di emanazione dell'organo dirigente (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 231/2001) le modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione, sentito l'Organismo di Vigilanza.

Per le altre modifiche (Processi Sensibili e procedure specifiche su cui **TOP BRASS SRL** ha piena autonomia decisionale), il Consiglio di Amministrazione delega l'Amministratore Unico.

## **5.5 I RAPPORTI CON SOCIETÀ DI SERVICE/CONSULENTI/FORNITORI/PARTNER: PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO**

I rapporti con Società di Service/Consulenti/Fornitori/Partner, nell'ambito dei processi sensibili e/o delle attività a rischio reato devono essere improntati alla massima correttezza e trasparenza, al rispetto delle norme di legge, del Codice di Condotta, del presente Modello e delle procedure aziendali interne, nonché degli specifici principi etici su cui è impostata l'attività della Società.

Nei rapporti con Società di Service/Consulenti/Fornitori/Partner occorre:

- verificarne l'attendibilità commerciale e professionale (ad es. attraverso visure ordinarie presso la Camera di Commercio per accertare la coerenza dell'attività svolta con le prestazioni richieste dalla Società, autocertificazione ai sensi del D.P.R. 445/00 relativa ad eventuali carichi pendenti o sentenze emesse nei loro confronti);

- effettuare la selezione in base alla capacità di offerta in termini di qualità, innovazione, costi e standard di sostenibilità, con particolare riferimento al rispetto dei diritti umani e dei diritti dei lavoratori, dell'ambiente, ai principi di legalità, trasparenza e correttezza negli affari (tale processo di accreditamento deve prevedere standard qualitativi elevati riscontrabili anche mediante l'acquisizione di specifiche certificazioni in tema di qualità da parte dello stesso);
- evitare, in assenza delle previste adeguate cautele, operazioni commerciali e/o finanziarie, sia in via diretta che per il tramite di interposta persona, con soggetti – persone fisiche o persone giuridiche – coinvolti in indagini di autorità giudiziarie in relazione a uno dei Reati e/o segnalati dalle organizzazioni/autorità europee e internazionali preposte alla prevenzione dei reati di terrorismo, riciclaggio e criminalità organizzata;
- evitare/non accettare rapporti contrattuali con soggetti – persone fisiche o persone giuridiche – che abbiano sede o residenza ovvero qualsiasi collegamento con paesi considerati non cooperativi in quanto non conformi agli standard delle leggi internazionali ed alle raccomandazioni espresse dal FATF-GAFI (Gruppo di Azione Finanziaria contro il riciclaggio di denaro) o che siano riportati nelle liste di prescrizione (cosiddette “Black List”) della World Bank e della Commissione Europea;
- riconoscere compensi esclusivamente a fronte di una idonea giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito o in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti in ambito locale;
- evitare pagamenti in contanti, salvo altrimenti apposita e specifica autorizzazione in caso di necessità. In ogni caso i pagamenti devono essere effettuati nell'ambito di apposite procedure amministrative, che ne documentino la riferibilità e la tracciabilità della spesa;
- con riferimento alla gestione finanziaria, attuare specifici controlli procedurali e curare con particolare attenzione i flussi che non rientrano nei processi tipici dell'azienda e che sono quindi gestiti in modo estemporaneo e discrezionale. Tali controlli (ad es. l'attività di frequente riconciliazione dei dati contabili, la supervisione, la separazione dei compiti, la contrapposizione delle funzioni, in particolare quella acquisti e quella finanziaria, un efficace apparato di documentazione del processo decisionale, ecc.) hanno lo scopo di impedire la formazione di riserve occulte.

#### **5.6 I RAPPORTI CON SOCIETÀ DI SERVICE/CONSULENTI/FORNITORI/PARTNER: CAUSOLE CONTRATTUALI**

I contratti con Società di Service/Consulenti/Fornitori/Partner prevedono la formalizzazione di apposite clausole che regolino:

- l'impegno al rispetto del Codice di Condotta e del Modello adottati da **TOP BRASS SRL**, nonché la dichiarazione di non essere stati o essere implicati in procedimenti giudiziari relativi ai Reati, o altrimenti la dichiarazione indicante gli estremi, l'oggetto e lo stato del procedimento in corso, con l'impegno comunque di riferire tempestivamente a **TOP BRASS SRL** ogni successivo sviluppo dello stesso. Tale impegno potrà esser reciproco, nel caso in cui la controparte abbia adottato un proprio e analogo codice di comportamento e Modello;
- le conseguenze della violazione delle norme di cui al Modello e/o al Codice di Condotta (es. clausole risolutive espresse, penali);
- l'impegno, per Società di Service/Consulenti/Fornitori/Partner stranieri, a condurre la propria attività in conformità a regole e principi analoghi a quelli previsti dalle leggi dello Stato (o degli Stati) ove gli stessi operano, con particolare riferimento ai reati di corruzione, riciclaggio e terrorismo e alle norme che prevedono una responsabilità per la persona giuridica (Corporate Liability), nonché ai principi



contenuti nel Codice di Condotta e nelle relative Linee Guida, finalizzati ad assicurare il rispetto di adeguati livelli di etica nell'esercizio delle proprie attività.

## **5.7 I RAPPORTI CON CLIENTI: PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO**

I rapporti con i Clienti devono essere improntati alla massima correttezza e trasparenza, nel rispetto del Codice di Condotta, del presente Modello, delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, che prendono in considerazione gli elementi qui di seguito specificati:

- non vengono accettati pagamenti in contanti;
- concedere dilazioni di pagamento (60/90/120 gg.) solamente a fronte di accertata solvibilità;
- praticare prezzi in linea con i valori medi di mercato.

## **5.8 I DOCUMENTI CONNESSI AL MODELLO**

Formano parte integrante e sostanziale del Modello i seguenti documenti:

- **CODICE ETICO (ALLEGATO A)** contenente l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità di Società **TOP BRASS SRL** nei confronti dei destinatari del Modello stesso (di seguito, per brevità, il anche "**Codice Etico**");
- **CODICE COMPORTAMENTALE (ALLEGATO B)** consiste nell'individuare l'imposizione di comportamenti che sono atti a prevenire il compimento di illeciti, nonché di svolgere le proprie mansioni nel rispetto della legge, al fine di anteporre l'interesse pubblico a quello privato.
- **MISSION E VISION (ALLEGATO C)** elementi per comprendere l'identità di un'azienda. Servono a comunicare l'obiettivo che l'azienda intende raggiungere e quali sono i traguardi prefissati. Particolarmente importanti sono mission e vision aziendale al momento della creazione dell'impresa.
- **REGOLAMENTO INTERNO AZIENDALE (ALLEGATO D)** uno strumento indispensabile per la gestione dei rapporti tra datore e lavoratori, nonché per consentire l'applicazione di discipline di favore dal punto di vista fiscale.
- **ORGANIGRAMMA AZIENDALE (ALLEGATO E)** consiste in uno schema organizzativo che rappresenta graficamente la struttura interna di un'azienda.
- **SISTEMA DISCIPLINARE (ALLEGATO F)** relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello (di seguito, per brevità, anche il "**Sistema Sanzionatorio**");
- **SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE**, nonché tutti i documenti aventi l'obiettivo di descrivere e attribuire responsabilità e/o mansioni a chi opera all'interno dell'Ente nelle Aree a Rischio Reato (i.e. organigrammi, ordini di servizio, *job description*, mansionari, etc.);
- **SISTEMA DI PROCEDURE, DI PROTOCOLLI E DI CONTROLLI** interni aventi quale finalità quella di garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali e finanziari, nonché dei comportamenti che devono essere tenuti dai destinatari del presente Modello operanti nelle Aree a Rischio Reato (di seguito, per brevità, il sistema delle deleghe e procure, le procedure, i protocolli ed i controlli interni sopra citati verranno cumulativamente definiti le "**Procedure**").

Ne consegue che con il termine Modello deve intendersi non solo il presente documento, ma altresì tutti gli ulteriori documenti e le Procedure che verranno successivamente adottati secondo quanto previsto nello stesso e che perseguiranno le finalità ivi indicate.

## **5.9 GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE**

Fermo restando quanto indicato al precedente paragrafo, tenuto conto che ai sensi dell'articolo 6, lettera c) del D.Lgs. n. 231 del 2001 tra le esigenze cui il Modello deve rispondere vi è anche l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati, la Società ha adottato specifici protocolli contenenti i principi ed i comportamenti da seguire nell'ambito della gestione di tali risorse.

## **6 DIFFUSIONE DEL MODELLO**

### **6.1 DESTINATARI**

Il presente Modello tiene conto della particolare realtà di Società **TOP BRASS SRL** e rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione ed informazione dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti (di seguito, per brevità, i "**Destinatari**").

Tutto ciò affinché i Destinatari seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali, comunque, da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

In ogni caso, le funzioni aziendali competenti assicurano il recepimento nelle Procedure della Società dei principi e delle norme di comportamento contenuti nel Modello e nel Codice Etico di **TOP BRASS SRL**.

### **6.2 FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEL PERSONALE**

È obiettivo di **TOP BRASS SRL** garantire una corretta conoscenza da parte dei Destinatari circa il contenuto del Decreto e gli obblighi derivanti dal medesimo.

Ai fini dell'efficace attuazione del presente Modello, la formazione e l'informativa verso i Destinatari sono gestite dalla Direzione Generale in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza Dirigenziale, definito da un consulente esterno, e con i responsabili delle altre funzioni aziendali di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

Le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/informazione necessarie anche ai fini del rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto, attengono la specifica informativa all'atto dell'assunzione e le ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto. In particolare, è prevista:

- una **COMUNICAZIONE INIZIALE**. A tale proposito, l'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti nella Società. Ai nuovi assunti viene consegnato il Codice Etico ed il Modello "Parte Generale" di **TOP BRASS SRL**. Agli stessi, viene inoltre fatto sottoscrivere un modulo con il quale prendono atto che il Modello è disponibile sul sito aziendale e si impegnano ad osservare i contenuti della normativa citata. Inoltre, ai Soggetti Apicali e/o Sottoposti che operano nelle Aree a Rischio Reato, viene data informativa della/e Parte/i Speciale/i che riguarda/no l'Area di riferimento;
- una specifica attività di **FORMAZIONE**. Tale attività di formazione "continua" è obbligatoria e sviluppata attraverso strumenti e procedure informatiche (e-mail di aggiornamento, sito aziendale, strumenti di autovalutazione), nonché incontri e seminari di formazione ed aggiornamento periodici. Tale attività è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello e l'informazione del personale con riferimento ai contenuti del Decreto ed agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, è istituita una specifica sezione del sito aziendale (nella quale sono presenti e disponibili tutti i documenti che compongono il Modello),



dedicata all'argomento e aggiornata, di volta in volta, dalla funzione interna di riferimento in coordinamento o su indicazione dell'Organismo di Vigilanza.

### **6.3 Informazione ai Terzi e diffusione del Modello**

La Società **TOP BRASS SRL** prevede altresì la diffusione del Modello alle persone che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, rapporti di consulenza, rapporti di agenzia, rapporti di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretizzino in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale (ivi inclusi i soggetti che agiscono per i fornitori e i partners, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché joint-venture) (di seguito, per brevità, i "Terzi").

In particolare, le funzioni aziendali, di volta in volta coinvolte, forniscono ai soggetti Terzi in generale e alle società di service con cui entrano in contatto, idonea informativa in relazione all'adozione da parte di **TOP BRASS SRL** del Modello ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001. La Società invita, inoltre, i Terzi a prendere visione dei contenuti del Codice Etico e della Parte Generale del Modello presenti sul sito internet della stessa.

Nei rispettivi testi contrattuali sono inserite specifiche clausole dirette ad informare i Terzi dell'adozione del Modello da parte di **TOP BRASS SRL**, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione e di aver conoscenza delle conseguenze derivanti dal mancato rispetto dei precetti contenuti nella Parte Generale del Modello, nel Codice Etico nonché si obbligano a non commettere e a far sì che i propri apicali o sottoposti si astengano dal commettere alcuno dei Reati Presupposto.

## **6 ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI SOCIETÀ TOP BRASS SRL**

### **6.1 IL MODELLO DI GOVERNANCE DELLA SOCIETÀ**

La Società **TOP BRASS SRL** è una società costituita da n. 3 soci e amministrata da un Amministratore Unico, come da visura camerale e Atto Costitutivo del 11/12/2018 repertorio n. 87.684 e raccolta n. 18.471. L'Amministratore Unico è l'organo responsabile del perseguimento dei fini istituzionali della Società. Indirizza l'attività della Società e ne verifica i risultati.

Le decisioni dei soci possono essere adottate (art. 16 dello Statuto):

- *mediante DELIBERA ASSEMBLEARE oppure mediante il metodo della consultazione scritta o del consenso espresso per iscritto;*
- *il Consiglio di Amministrazione delibera validamente a maggioranza dei voti dei presenti; nel caso in cui il Consiglio di amministrazione sia composto da più di due membri, a parità di voti prevale il voto del Presidente;*
- *Il Consiglio di Amministrazione può riunirsi anche in audio-video conferenza nel rispetto delle formalità e modalità indicate all'art.12.*

*L'assemblea (art. 10 dello Statuto) è convocata dagli amministratori anche in comuni diversi da quello della sede sociale, purchè in Italia.*

*Hanno diritto (art. 13) di intervenire all'assemblea i soci che alla data dell'assemblea stessa risultino iscritti nel Registro delle Imprese.*

### **6.2 IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO DI TOP BRASS SRL**

La società **TOP BRASS SRL** ha adottato i seguenti strumenti di carattere generale, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni di **TOP BRASS SRL** (anche in relazione ai reati da prevenire):

- i principi etici ai quali la Società si ispira, anche sulla base di quanto stabilito nel Codice Etico;
- il sistema di deleghe e procure;
- la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa;
- il sistema di controllo interno e quindi la struttura delle procedure aziendali;
- le procedure afferenti il sistema amministrativo, contabile e di reporting;
- le comunicazioni e le circolari aziendali dirette al personale;
- la formazione obbligatoria, adeguata e differenziata di tutto il personale;
- il sistema sanzionatorio di cui ai CCNL applicabili;
- il "corpus" normativo e regolamentare nazionale e straniero quando applicabile.

### **6.3 PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO IN TUTTE LE AREE A RISCHIO REATO**

In aggiunta ai controlli specifici descritti in ciascuna Sezione della Parte Speciale del presente Modello, la Società ha implementato specifici controlli generali applicabili in tutte le Aree a Rischio Reato.

Si tratta, nello specifico, dei seguenti controlli:

- **TRASPARENZA:** ogni operazione/transazione/azione deve essere giustificabile, verificabile, coerente e congruente;
- **SEPARAZIONE DELLE FUNZIONI/POTERI:** nessuno può gestire in autonomia un intero processo e può essere dotato di poteri illimitati; i poteri autorizzativi e di firma devono essere definiti in modo

## PARTE GENERALE

coerente con le responsabilità organizzative assegnate;

- **ADEGUATEZZA DELLE NORME INTERNE:** l'insieme delle norme dell'ente deve essere coerente con l'operatività svolta ed il livello di complessità organizzativa e tale da garantire i controlli necessari a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- **TRACCIABILITÀ/DOCUMENTABILITÀ:** ogni operazione/transazione/azione, nonché la relativa attività di verifica e controllo devono essere documentate e la documentazione deve essere adeguatamente archiviata.

## 7 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

### 7.1 CARATTERISTICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 231 del 2001 (articoli 6 e 7), nonché le indicazioni contenute nella Linee Guida di Confindustria, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, devono essere:

- (a) autonomia e indipendenza;
- (b) professionalità;
- (c) continuità d'azione.

Ai sensi dell'art. 6, lett. b), D.Lgs 231/2001, condizione indispensabile per la concessione dell'esimente dalla

responsabilità amministrativa di cui al D.Lgs 231/2001 è l'attribuzione ad un organismo della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento. Le Linee Guida suggeriscono che si tratti di un organo interno diverso dal Consiglio di Amministrazione, caratterizzato dai seguenti requisiti:

**a) Autonomia e indipendenza**

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'Organismo di Vigilanza la posizione gerarchica più elevata possibile, e prevedendo un'attività di reporting al massimo vertice operativo aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi, che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello.

**b) Professionalità**

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio<sup>10</sup>.

**c) Onorabilità e cause di ineleggibilità**

Non possono essere eletti membri dell'Organismo di Vigilanza, e se lo sono decadono necessariamente ed automaticamente dalla carica, i seguenti soggetti:

- a. coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 2382 codice civile, ovverosia gli inabilitati, interdetti, falliti o condannati ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- b. coloro che siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 (legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità) o della legge 31 maggio 1965, n. 575 (legge contro la mafia);
- c. coloro che sono stati condannati a seguito di sentenza ancorché non ancora definitiva, o emessa ex artt. 444 e ss. codice procedura penale o anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
  1. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del Codice Civile (Disposizioni penali in materia di società e consorzi) e nel regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, (disciplina del fallimento, del concordato preventivo, dell'amministrazione controllata e della liquidazione coatta amministrativa);
  2. a pena detentiva, non inferiore ad un anno, 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, di strumenti di pagamento (tra questi si segnalano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i reati di abusivismo bancario e finanziario di cui agli artt. 130 e seguenti del Testo

---

<sup>10</sup> Ci si riferisce, tra l'altro, a: tecniche di analisi e valutazione dei rischi; misure per il loro contenimento (procedure organizzative, meccanismi di contrapposizione dei compiti, etc.); *flow charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza, tecniche di intervista e di elaborazione dei questionari; metodologie per l'individuazione di frodi; etc. L'Organismo di Vigilanza deve avere competenze di tipo ispettivo (per accertare come si sia potuto verificare un reato della specie in esame e chi lo abbia commesso); competenze di tipo consulenziale (per adottare – all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche – le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi) o, ancora, correntemente per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati) e competenze giuridiche. Il D.Lgs. n. 231 del 2001 è una disciplina penale ed avendo l'attività dell'Organismo di Vigilanza lo scopo di prevenire la realizzazione dei reati è dunque essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati (che potrà essere assicurata mediante l'utilizzo delle risorse aziendali, ovvero della consulenza esterna).

Unico Bancario, i reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate di cui all'art. 453 codice penale, i reati di fraudolento danneggiamento dei beni assicurati e mutilazione fraudolenta della propria persona di cui all'art. 642 codice penale);

3. alla reclusione per un tempo non inferiore a un anno 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;
  4. alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
  5. in ogni caso e a prescindere dall'entità della pena per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D.Lgs. 231/01;
- d. coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'OdV in società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9, D.Lgs. 231/01;
- e. coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-quater TUF (D.lgs n. 58/1998).

**d) Comprovata professionalità, capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale**

L'Organismo di Vigilanza deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite alla sua indipendenza, ne garantiscono l'obiettività di giudizio; è necessario, pertanto, che all'interno dell'Organismo di Vigilanza siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia economica, di controllo e gestione dei rischi aziendali. L'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in materia giuridica di organizzazione aziendale, revisione, contabilità e finanza.

**e) Continuità D'azione**

L'Organismo di Vigilanza deve:

- svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine;
- essere una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.

Per assicurare l'effettiva sussistenza dei requisiti descritti in precedenza, è opportuno che tali soggetti posseggano, oltre alle competenze professionali descritte, i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi dell'ente e con il vertice, etc.).

## **7.2 INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

**TOP BRASS SRL** ha provveduto a nominare un Organismo di Vigilanza esterno nella figura dell'arch. Raffaella Marrocco con nomina del 23/11/2022.

Tale configurazione garantisce l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'organizzazione, assicurando al contempo sufficiente continuità d'azione e, nel complesso, permette di soddisfare il requisito della professionalità in relazione alle diverse categorie di Reati Presupposto.

La nomina dell'Organismo di Vigilanza e la revoca del suo incarico sono di competenza del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione non potrà eleggere a componente dell'Organismo di Vigilanza un soggetto a carico del quale esista una condanna, anche in primo grado o di patteggiamento, relativa a reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 o reati della stessa indole.

L'Organismo di Vigilanza provvederà a dotarsi di un Regolamento interno, nonché a stabilire ed aggiornare il piano delle attività da svolgere annualmente.

### **7.3 DURATA DELL'INCARICO E CAUSE DI CESSAZIONE**

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per la durata indicata nell'atto di nomina e può essere rinnovato.

La **CESSAZIONE** dall'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- Scadenza dell'incarico;
- Revoca dell'Organismo da parte del Consiglio di Amministrazione;
- Rinuncia di un componente, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- Soprraggiungere di una delle cause di decadenza di cui al successivo paragrafo.

La **REVOCA** dell'OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi:

- il caso in cui il componente sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un delitto;
- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'OdV;
- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad un'omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa.

La revoca è disposta con Verbale di Assemblea.

In caso di scadenza, **revoca o rinuncia**, l'Assemblea nomina senza indugio il nuovo componente dell'OdV, mentre il componente uscente rimane in carica fino alla sua sostituzione.

### **7.4 FUNZIONI, COMPITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

In conformità alle indicazioni fornite dal Decreto e dalle Linee Guida, la funzione dell'Organismo di Vigilanza consiste, in generale, nel:

1. **Vigilare** sull'effettiva applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati presi in considerazione dallo stesso;
2. Condurre **ricognizioni** sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili
3. **Verificare** l'efficacia del Modello e la sua reale capacità di prevenire la commissione dei reati in questione;
4. **Individuare e proporre** al Consiglio di Amministrazione aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate necessità o condizioni aziendali;
5. **Verificare** che le proposte di aggiornamento e modifica formulate dall'Assemblea di Amministrazione siano state effettivamente recepite nel Modello.

Nell'ambito della funzione sopra descritta, spettano all'OdV i seguenti **COMPITI**:

6. **Verificare periodicamente** la mappa delle Aree a Rischio Reato e l'adeguatezza dei punti di controllo al fine di consentire il loro adeguamento ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A questo scopo, i destinatari del Modello, così come meglio descritti nelle parti speciali dello stesso, devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre **TOP BRASS SRL** al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere redatte in forma scritta e trasmesse all'apposito indirizzo di posta

elettronica attivato dall'OdV;

7. **Effettuare periodicamente**, sulla base del piano di attività dell'OdV previamente stabilito, verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
8. Coordinarsi con il Responsabile Risorse Umane e Organizzazione per la definizione dei **programmi di formazione per il personale** e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai Dipendenti e agli Organi Sociali, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001;
9. **Coordinarsi con il management aziendale** (in particolar modo con il Responsabile Risorse Umane e Organizzazione) per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento;
10. **Raccogliere, elaborare e conservare le informazioni** (comprese le segnalazioni di cui al successivo paragrafo) rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV;
11. **Condurre le indagini interne** per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all'attenzione dell'OdV da specifiche segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
12. **Verificare** che gli elementi previsti nel Modello per le diverse tipologie di reati (clausole standard, procedure e relativi controlli, sistema delle deleghe, etc.) vengano effettivamente adottati ed implementati e siano rispondenti alle esigenze di osservanza del D.Lgs. n. 231 del 2001, provvedendo, in caso contrario, a proporre azioni correttive ed aggiornamenti degli stessi;
13. Monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, e predisporre la documentazione interna necessaria al fine del funzionamento del Modello, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;
14. Raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione;
15. Interpretare la normativa rilevante (in coordinamento con la funzione Legale) e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative;
16. Coordinarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per valutare l'adeguatezza e le esigenze di aggiornamento del Modello;
17. Indicare al management, coordinandosi con la funzione Amministrazione, Finanza e Controllo, le opportune integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita) già presenti nella Società, per introdurre alcuni accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto;
18. Coordinarsi con la funzione competente per il monitoraggio degli adempimenti societari che possono avere rilevanza ai fini della commissione di reati societari.

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, vengono attribuiti all'OdV i seguenti

**POTERI:**

19. **Accedere** in modo ampio e capillare ai vari documenti aziendali ed, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non instaurati dalla Società con terzi;
20. **Avvalersi del supporto** e della cooperazione delle varie strutture aziendali e degli organi dell'ente che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo.



## 7.5 RISORSE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Assemblea di Amministrazione assegna all'OdV le risorse umane ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato.

## 7.6 FLUSSI INFORMATIVI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

### 7.6.1 Obblighi di Informazione nei Confronti dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, l'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Destinatari (e, ove del caso, dei Terzi) in merito ad eventi che potrebbero comportare la responsabilità di **TOP BRASS SRL** ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001.

I flussi informativi verso l'OdV si distinguono in informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie.

Nel primo caso valgono le seguenti prescrizioni:

- i Destinatari sono tenuti a segnalare all'OdV le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati o a pratiche non in linea con le procedure e le norme di comportamento emanate o che verranno emanate da **TOP BRASS SRL**;
- i Terzi sono tenuti ad effettuare le segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati nei limiti e secondo le modalità previste contrattualmente;
- i Terzi sono tenuti ad effettuare le eventuali segnalazioni direttamente all'OdV.

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, inerenti lo svolgimento di indagini che vedano coinvolta **TOP BRASS SRL** od i componenti degli organi sociali;
- i rapporti eventualmente predisposti dai responsabili di altri organi (ad esempio, Revisore Unico) nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del D.Lgs. n. 231 del 2001;
- le notizie relative a procedimenti disciplinari nonché ad eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- le commissioni di inchiesta o relazioni/comunicazioni interne da cui emerga la responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001;
- i cambiamenti organizzativi;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- le operazioni significativamente svolte nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
- i mutamenti nelle Aree a Rischio Reato o potenzialmente a rischio;
- le eventuali comunicazioni del Revisore Unico in merito ad aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- la dichiarazione di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali;
- la copia dei verbali delle riunioni dell'Assemblea di Amministrazione, in presenza del Revisore Unico.



**TOP BRASS SRL** adotta specifici canali informativi dedicati (linee telefoniche dedicate o mail box create ad hoc) al fine di garantire la riservatezza di cui sopra e facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. A tal fine può ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione a non procedere. In ogni caso, i segnalanti in buona fede saranno garantiti da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione e ad essi sarà assicurata la massima riservatezza, fatti salvi gli obblighi di legge e le esigenze di tutela della Società o delle persone accusate erroneamente o in malafede.

### **7.6.2 Obblighi di Informazione propri dell'Organismo di Vigilanza**

Premesso che la responsabilità di adottare ed efficacemente implementare il Modello permane in capo all'Assemblea di Amministrazione della Società, l'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e al verificarsi di eventuali criticità.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti dell'Amministratore Unico di:

- comunicare, all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività che intende svolgere al fine di adempiere ai compiti assegnati. Tale piano sarà approvato dall'Assemblea di Amministrazione stesso;
- comunicare periodicamente lo stato di avanzamento del programma unitamente alle eventuali modifiche apportate allo stesso;
- comunicare tempestivamente eventuali problematiche connesse alle attività, laddove rilevanti;
- relazionare, con cadenza almeno semestrale, in merito all'attuazione del Modello.

L'OdV sarà tenuto a relazionare periodicamente l'Amministratore Unico in merito alle proprie attività.

L'Organismo potrà richiedere di essere convocato dai suddetti organi per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche. Gli incontri con gli organi dell'ente cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati. Copia di tali verbali sarà custodita dall'OdV e dagli organi di volta in volta coinvolti.

Fermo restando quanto sopra, l'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, comunicare, valutando le singole circostanze:

- (i) i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per l'implementazione delle attività suscettibili di miglioramento nonché il risultato di tale implementazione;
- (ii) segnalare all'Assemblea di Amministrazione e al revisore Unico comportamenti/azioni non in linea con il Modello al fine di:
  - a) acquisire dall'Assemblea di Amministrazione tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
  - b) dare indicazioni per la rimozione delle carenze onde evitare il ripetersi dell'accadimento.

### **7.6.3 Reporting dell'OdV verso il vertice aziendale**

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

L'OdV riporta su base continuativa all'Amministratore Unico del CdA, al quale l'OdV si rivolgerà tempestivamente ogniqualvolta si dovesse presentare una problematica o una criticità relativa ad un'area sensibile di cui al D.Lgs. 231/2001.

L'OdV informa inoltre periodicamente l'Amministratore Unico all'attività svolta mediante:

- relazioni periodiche su base semestrale;
- ogni qual volta se ne presenti e ravvisi la necessità e/o opportunità. Le relazioni semestrali hanno ad oggetto:
  - a) l'attività svolta dall'OdV nel corso del semestre di riferimento;
  - b) le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a **TOP BRASS SRL**, sia in termini di efficacia del Modello;
  - c) un piano di attività previsto per l'anno successivo.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati a cura dell'OdV stesso che deve altresì custodire copia dei relativi verbali.

Gli organi sociali citati hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

#### 7.6.4 Obblighi di riservatezza

L'Organismo di Vigilanza assicura la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative a operazioni strategiche della Società o a presunte violazioni del Modello.

I componenti dell'OdV si astiene altresì dall'utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli di cui ai precedenti paragrafi e comunque per scopi non conformi alle funzioni di vigilanza, fatto salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

Inoltre, in conformità con quanto previsto dalla Legge 179/2017, le segnalazioni verranno gestite in modo tale da garantire (oltre alla riservatezza dei segnalanti) gli stessi segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione o comportamenti discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

#### 7.6.5 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel presente Modello sono conservati dall'OdV in un apposito database (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni.

L'accesso al database, oltre all'OdV, è consentito esclusivamente all'Amministrazione Unica e soci, che siano specificatamente autorizzati dai rispettivi organi societari di appartenenza.

Segue un elenco esemplificativo delle informazioni particolari da conservarsi nel database:

- ogni informazione utile riguardante le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- i prospetti riepilogativi degli appalti dei quali **TOP BRASS SRL** è risultata aggiudicataria a seguito di gare a livello nazionale ed internazionale, ovvero a trattativa privata;
- le notizie e la documentazione relative ad appalti affidati da enti pubblici o soggetti che svolgono funzioni di pubblica utilità;
- le richieste di assistenza legale inoltrate da Dirigenti, Dipendenti o altri soggetti che ne avessero titolo, nei confronti dei quali la magistratura abbia avviato procedimenti per i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- i provvedimenti e/o 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.

PARTE GENERALE

231/2001;

- le notizie relative al rispetto, a tutti i livelli aziendali, del Modello e del Codice di Condotta, con evidenza dei procedimenti disciplinari avviati e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione, con le relative motivazioni;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possono emergere fatti, atti, eventi od omissioni rilevanti ai fini dell'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001;
- il sistema aggiornato di deleghe e procure di **TOP BRASS SRL**;
- i documenti rilevanti predisposti dall'organizzazione preposta alla tutela della sicurezza, della salute e dell'igiene sui luoghi di lavoro (documenti di valutazione dei rischi, nomine degli RSPP, dei medici competenti, procedure d'emergenza, ecc.) e per l'ambiente (richieste di autorizzazioni, ecc);
- le procedure adottate dalla Società che siano direttamente o indirettamente richiamate nel Modello.

## **8 SISTEMA SANZIONATORIO PER MANCATA OSSERVANZA DEL PRESENTE MODELLO E DELLE NORME-DISPOSIZIONI IVI RICHIAMATE**

### **8.1 PRINCIPI GENERALI**

**TOP BRASS SRL** prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme contenute nel Modello, nei relativi Allegati e nelle Procedure è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, lo stesso articolo 6 comma 2, lettera e), del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e dalle Procedure sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001 che le violazioni in questione possano determinare.

Più precisamente, **la mancata osservanza delle norme contenute nel Modello e nelle Procedure** lede, infatti, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere con la Società e comporta azioni disciplinari a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui la violazione costituisca reato. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione disciplinare e della irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti.

Le sanzioni devono spaziare da misure conservative, per le infrazioni più tenui, a provvedimenti idonei a recidere il rapporto tra l'agente e l'ente, nel caso di violazioni più gravi. Il potere disciplinare deve sempre conformarsi ai principi di proporzionalità (sanzione commisurata alla violazione) e contraddittorio (coinvolgimento del soggetto interessato).

E' possibile prevedere inoltre meccanismi premiali riservati a quanti cooperano al fine dell'efficace attuazione del modello. Spesso, infatti, quando si intende promuovere il rispetto delle regole, la prospettazione dei vantaggi derivanti dalla loro osservanza può risultare più efficace della minaccia di conseguenze negative per la loro violazione.

### **8.2 DEFINIZIONE DI “VIOLAZIONE” AI FINI DELL’OPERATIVITÀ DEL PRESENTE SISTEMA SANZIONATORIO**

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituisce **“Violazione”** del presente Modello e delle relative Procedure:

- La messa in atto di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nelle relative Procedure, che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001;
- L'omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nelle relative Procedure che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001.

### **8.3 SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI**

#### **8.3.1 Personale dipendente in posizione non dirigenziale**

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle norme contenute nel presente Modello e nelle Procedure Aziendali sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alla tipologia di sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, esse rientrano

tra quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore Commercio (di seguito, per brevità, i "CCNL"), nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge n. 300 del 1970 (di seguito, per brevità, lo "Statuto dei lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

La Violazione da parte del personale dipendente, ai sensi del precedente paragrafo del presente Modello, può dar luogo, secondo la gravità della Violazione stessa, a provvedimenti, che vengono stabiliti in applicazione dei principi di proporzionalità, nonché dei criteri di correlazione tra infrazione sanzione e, comunque, nel rispetto della forma e delle modalità previste dalla normativa vigente.

Fatto, in ogni caso, salvo quanto indicato nel Sistema Disciplinare in uso presso **TOP BRASS SRL**, le sanzioni irrogabili nei riguardi dei dipendenti rientrano tra quelle previste dal CCNL, per quanto riguarda il personale con qualifica dal "personale di fatica" al "personale con funzioni direttive (quadro)".

Il Sistema Disciplinare viene costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza.

In applicazione di quanto sopra è previsto che:

1. incorre nel provvedimento del **RICHIAMO VERBALE** con annotazione su apposito registro il lavoratore che violi più volte in modo lieve le disposizioni contenute nel Modello adottando un comportamento non conforme nelle "aree a rischio" ovvero non comunicando all'O.d.V. le Informazioni previste dal Modello; del **RICHIAMO SCRITTO** il lavoratore che incorra in recidiva delle infrazioni precedenti o nell'omessa comunicazione di quanto previsto in relazione ai flussi informativi verso l'O.d.V.;
2. incorre nel provvedimento della **MULTA NON ECCEDENTE L'IMPORTO DI 3 ORE DELLA NORMALE RETRIBUZIONE:**
  - a) violi i principi e i protocolli previsti dal presente Modello o adottati, nell'espletamento di attività a rischio, un comportamento reiteratamente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, ove in tali comportamenti sia ravvisabile un rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi derivanti dal Modello;
  - b) violi l'obbligo di inviare le Segnalazioni obbligatorie all'O.d.V. previste dal Modello;
  - c) violi più volte gli obblighi di informazione previsti dai flussi informativi verso l'O.d.V.;
3. incorre nel provvedimento della **SOSPENSIONE DALLA RETRIBUZIONE E DAL SERVIZIO PER UN MASSIMO DI GIORNI 3** il lavoratore che:
  - a) violi le prescrizioni del Modello e adotti nelle aree a rischio un comportamento contrario agli interessi dell'azienda, arrecando un danno alla stessa o esponendola a una situazione di pericolo in ordine alle sanzioni previste nel D.lgs 231/01;
  - b) violi l'obbligo di comunicare all'O.d.V. la Segnalazione relativa all'azienda di uno o più reati previsti dal Decreto;
4. incorre nel provvedimento del **LICENZIAMENTO DISCIPLINARE SENZA PREAVVISO** il lavoratore che:
  - a) adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'azienda delle sanzioni previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una condotta dolosa che può arrecare o abbia arrecato un serio pregiudizio all'azienda;
  - b) ponga in essere un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato previsto dal D.lgs. 231/01.
5. L'irrogazione di una sanzione disciplinare per violazione del Modello deve essere comunicata all'Organismo di Vigilanza. All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente capitolo.
6. Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra indicate saranno applicate in relazione alla:

- intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo;
- alle mansioni ed all'inquadramento contrattuale del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

L'accertamento delle infrazioni e i procedimenti disciplinari delle sanzioni sono di competenza dell'Amministratore Unico e del preposto d'intesa con l'Organismo di Vigilanza. L'irrogazione delle sanzioni è di competenza dell'Amministratore Unico.

### 8.3.2 Dirigenti

In caso di: (a) Violazione ai sensi di quanto sopracitato, o (b) adozione, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio Reato, di un comportamento non conforme alle prescrizioni dei documenti sopra citati, da parte di dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure disciplinari più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti.

### 8.3.2 Amministratore Unico

Nel caso di Violazione delle regole sovradescritte, da parte dell'Amministratore Unico della Società, l'Organismo di Vigilanza informerà senza indugio l'Assemblea di Amministrazione per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio dell'Amministratore Unico, come presunto autore del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, l'Assemblea di Amministrazione di **TOP BRASS SRL** (o, in sua vece, l'altro Consigliere) dovrà procedere alla convocazione dell'Assemblea per deliberare in merito alla revoca del mandato.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni dell'Amministratore Unico:

- commissione di un illecito penale previsto e punito dal D.Lgs 231/01;
- mancata vigilanza sui sottoposti;
- omessa segnalazione di violazioni del Modello.

### 8.3.3 Terzi: collaboratori e consulenti esterni

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo, da parte di collaboratori o consulenti esterni, o, più in generale, di Terzi, la Società, a seconda della gravità della violazione:

(i) richiamerà gli interessati al rigoroso rispetto delle disposizioni ivi previste;

o

(ii) avrà titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali, di recedere dal rapporto in essere per giusta causa ovvero di risolvere il contratto per inadempimento dei soggetti poc'anzi indicati.

A tal fine, **TOP BRASS SRL** ha previsto l'inserimento di apposite clausole nei medesimi che prevedano:

- (a) l'informativa ai Terzi dell'adozione del Modello e del Codice Etico da parte di **TOP BRASS SRL**, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione, impegnandosi a rispettarne i contenuti e a non porre in essere comportamenti che possano determinare una violazione della legge, del Modello o la commissione di alcuno dei Reati Presupposto;
- (b) il diritto per la Società di recedere dal rapporto o risolvere il contratto (con o senza l'applicazione di

penali), in caso di inottemperanza a tali obblighi.

#### **8.4 REGISTRO**

**TOP BRASS SRL** adotta un registro nel quale deve procedere all'iscrizione di tutti coloro che abbiano commesso una Violazione ai sensi del precedente paragrafo. L'iscrizione a tale registro comporta il divieto di instaurazione di nuovi rapporti contrattuali con gli stessi interessati.