

BRINVER S.R.L.

PARTE GENERALE

*Deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 10 luglio 2026, in sostituzione della versione del
25 novembre 2025 e del 19 giugno 2024.*

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, il legislatore ha introdotto nell'ordinamento italiano un sistema innovativo che attribuisce responsabilità diretta alle società e agli enti per determinati reati commessi, nel loro interesse o vantaggio, da amministratori, dirigenti o dipendenti.

Brinver S.r.l., consapevole dell'importanza di prevenire tali rischi e di operare secondo principi di legalità, correttezza e trasparenza, ha scelto di adottare il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo (Modello 231). Si tratta di uno strumento che non ha carattere meramente formale, ma che rappresenta un elemento concreto di tutela, affidabilità e crescita per la Società.

Il Modello si integra con il Codice Etico e con gli altri strumenti organizzativi già adottati, costituendo un quadro unitario che orienta i comportamenti e definisce regole chiare per tutti coloro che operano per conto della Società. La Parte Generale, le Parti Speciali e il Codice Etico devono essere letti come un insieme coerente, la cui efficacia si fonda sull'applicazione congiunta e costante.

La Parte Generale ha lo scopo di:

- illustrare le ragioni e i presupposti che hanno portato all'adozione del Modello 231;*
- descrivere il ruolo, i poteri e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza;*
- richiamare il sistema disciplinare.*

Con questa scelta, Brinver S.r.l. intende riaffermare il proprio impegno a operare nel pieno rispetto delle leggi e delle normative vigenti, a salvaguardare la propria reputazione e a garantire un contesto di fiducia e trasparenza nei confronti di soci, clienti, fornitori, dipendenti e partner commerciali.

Sommario

1. Premessa: finalità del Modello e metodologia di aggiornamento.....	4
2. Il quadro normativo del D.Lgs. 231/2001	5
3. I presupposti della responsabilità dell'ente.....	7
3.1 Interesse e vantaggio.....	7
3.2 Soggetti apicali e sottoposti	8
3.3 Il catalogo dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.....	8
4. Le sanzioni previste per l'ente.....	10
4.1. La sanzione amministrativa pecuniaria.....	11
4.2. Le sanzioni interdittive	11
4.3. La confisca	11
4.4. La pubblicazione della sentenza di condanna	11
4.5. Le misure cautelari.....	12
5. Struttura ed efficacia del Modello 231	12
6. Sistema disciplinare	13
6.1. Sanzioni disciplinari applicabili ai dipendenti.....	16
6.2. Amministratori e soggetti apicali	17
6.3. Collaboratori, consulenti e partner contrattuali	18
6.4. Segnalazioni improprie	18
6.5. Violazioni degli obblighi di riservatezza	18
7. L'Organismo di Vigilanza (OdV)	19
7.1. Requisiti e ruolo dell'OdV	19
7.2. Compiti e poteri dell'OdV	19
7.3. Regolamento e piano di attività.....	20
7.4. Flussi informativi.....	20
7.5. Tutela dell'OdV	21
8. La procedura whistleblowing ai sensi del d.lgs. 24/2023	21
9. Diffusione del Modello	22
10. Modifiche e aggiornamenti del Modello	22

1. Premessa: finalità del Modello e metodologia di aggiornamento

Brinver S.r.l. ha adottato il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, con l'obiettivo di prevenire la commissione dei reati presupposto rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti e di rafforzare il proprio sistema interno di controllo, legalità, correttezza gestionale e responsabilizzazione delle funzioni aziendali.

La Società opera nel settore della verniciatura industriale conto terzi e dei trattamenti superficiali su componenti metallici, con processi produttivi che comprendono, tra gli altri, attività di preparazione dei supporti, lavaggio, sabbiatura, verniciatura, serigrafia, tampografia, controllo finale e finitura. L'attività aziendale si inserisce in contesti industriali caratterizzati da elevati standard qualitativi, tecnici e organizzativi, con particolare riferimento ai settori automotive, motociclistico, industriale, ferroviario, illuminotecnico, del design e dell'automazione.

In ragione della natura dell'attività svolta, il Modello tiene conto non solo dei profili generali di rischio comuni alle società di capitali, ma anche delle specifiche aree di esposizione connesse alla gestione della salute e sicurezza sul lavoro, alla tutela ambientale, alla gestione dei rifiuti, delle emissioni e delle sostanze utilizzate nei processi produttivi, ai rapporti con clienti, fornitori, consulenti, appaltatori e Pubbliche Amministrazioni, alla tracciabilità dei processi produttivi e qualitativi, alla corretta gestione degli adempimenti contabili, fiscali e societari, nonché alla prevenzione di condotte illecite nei rapporti commerciali e industriali.

Il presente Modello è stato predisposto e aggiornato sulla base del quadro normativo vigente alla data della sua revisione, tenendo conto del catalogo dei reati presupposto previsto dal D.Lgs. 231/2001 e delle successive modifiche legislative intervenute. L'aggiornamento considera, in particolare, l'evoluzione normativa in materia di reati contro la Pubblica Amministrazione, delitti informatici, reati societari, reati ambientali, reati tributari, contrabbando, misure restrittive dell'Unione europea, reati contro l'industria e il commercio e ulteriori fattispecie di più recente introduzione o modifica.

La finalità del Modello non è quella di eliminare in via assoluta ogni rischio di commissione di reati, risultato che nessun sistema organizzativo può realisticamente garantire, ma quella di individuare le attività aziendali nel cui ambito possono astrattamente verificarsi condotte rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, definire principi di comportamento e presidi di controllo idonei a ridurre il rischio entro limiti accettabili, assicurare la tracciabilità delle decisioni e delle operazioni sensibili, rafforzare la segregazione delle responsabilità e consentire all'Organismo di Vigilanza di svolgere un'attività di controllo effettiva e documentata.

La revisione del Modello è stata svolta secondo un criterio di proporzionalità e ragionevolezza, tenendo conto delle dimensioni della Società, della natura industriale dell'attività esercitata, dell'assetto organizzativo conosciuto, delle informazioni rese disponibili, della documentazione aziendale esaminata, dei processi operativi rappresentati e dei presidi già esistenti, anche in relazione ai sistemi di gestione certificati adottati dalla Società.

Il Modello si integra infatti con il complessivo sistema di governance e controllo interno di Brinver S.r.l., comprendente il Codice Etico, le procedure aziendali, le istruzioni operative, il sistema disciplinare, le deleghe e procure eventualmente

conferite, i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, la procedura whistleblowing e i sistemi di gestione certificati in materia di qualità, ambiente e salute e sicurezza sul lavoro. Tali strumenti non sostituiscono il Modello, ma ne costituiscono parte del contesto organizzativo di riferimento e, ove coerenti con le finalità di prevenzione del D.Lgs. 231/2001, contribuiscono al presidio dei rischi individuati.

L'analisi dei rischi contenuta nel Modello e nei relativi allegati non costituisce una certificazione dell'assenza di rischio, né una verifica ispettiva integrale di ogni atto, documento, rapporto contrattuale, processo aziendale o comportamento individuale. Essa rappresenta una mappatura ragionata e proporzionata delle aree aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati presupposto, effettuata sulla base delle informazioni disponibili alla data di aggiornamento del Modello.

Resta pertanto responsabilità degli organi sociali, delle funzioni aziendali competenti e dei soggetti destinatari del Modello assicurare, ciascuno per quanto di propria competenza, la corretta applicazione dei principi e dei presidi previsti, la tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza di fatti rilevanti, anomalie, criticità, modifiche organizzative o operative, nonché l'aggiornamento della documentazione aziendale che incida sui profili di rischio 231.

Il Modello dovrà essere oggetto di aggiornamento ogniqualvolta intervengano modifiche normative rilevanti, cambiamenti significativi dell'attività aziendale, dell'assetto organizzativo, dei processi produttivi, del sistema di deleghe e procure, dei sistemi di gestione, delle modalità di rapporto con clienti, fornitori, appaltatori o Pubbliche Amministrazioni, oppure emergano violazioni, segnalazioni, eventi, audit, ispezioni o criticità idonee a incidere sull'efficacia del sistema di prevenzione.

L'adozione e l'effettiva attuazione del Modello costituiscono espressione della volontà di Brinver S.r.l. di operare secondo principi di legalità, correttezza, trasparenza, tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, rispetto dell'ambiente, affidabilità industriale e responsabilità nei rapporti con tutti gli interlocutori interni ed esterni.

2. Il quadro normativo del D.Lgs. 231/2001

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità degli enti per determinati reati commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio, da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, nonché da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di tali soggetti.

La responsabilità prevista dal Decreto viene comunemente definita "amministrativa", ma presenta una natura sostanzialmente afflittiva e un forte collegamento con il processo penale, in quanto l'accertamento della responsabilità dell'ente avviene, di regola, nell'ambito del procedimento penale instaurato per il reato commesso dalla persona fisica. L'ente può quindi essere chiamato a rispondere non per il mero fatto che un reato sia stato commesso al suo interno, ma quando ricorrano i presupposti specificamente previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Il sistema delineato dal Decreto non introduce una responsabilità oggettiva dell'ente. La responsabilità della società presuppone, infatti, che il reato sia stato commesso da un soggetto qualificato, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, e che l'illecito sia riconducibile a un deficit organizzativo, gestionale o di controllo. Proprio per tale ragione, il Modello di

organizzazione, gestione e controllo assume una funzione centrale: esso rappresenta lo strumento attraverso il quale l'ente individua le aree di rischio, disciplina i processi sensibili, definisce principi di comportamento, introduce presidi di controllo e affida a un Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del sistema preventivo.

La responsabilità dell'ente è autonoma rispetto a quella della persona fisica che ha materialmente commesso il reato. Ciò significa che la società può essere chiamata a rispondere anche quando l'autore del reato non sia stato identificato, non sia imputabile, oppure il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia. Tale autonomia rende particolarmente rilevante la capacità dell'ente di dimostrare di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il D.Lgs. 231/2001 distingue tra reati commessi da soggetti in posizione apicale e reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza. Nel primo caso, rientrano tra i soggetti apicali coloro che esercitano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente. Nel secondo caso, rientrano i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un apicale, quali dipendenti, collaboratori e altri soggetti inseriti, a vario titolo, nell'organizzazione aziendale.

La distinzione è rilevante anche sotto il profilo probatorio. Per i reati commessi da soggetti apicali, l'ente può andare esente da responsabilità se dimostra di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, di avere affidato a un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello e che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per i reati commessi da soggetti sottoposti, invece, l'ente risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In tale ipotesi, l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello idoneo assumono rilievo quale elemento idoneo a dimostrare che l'ente ha predisposto un sistema organizzativo e di controllo adeguato alla prevenzione dei rischi.

Il Decreto prevede, inoltre, che il Modello non debba esaurirsi in un documento formale, ma debba essere effettivamente attuato. L'efficacia del Modello dipende quindi dalla sua concreta applicazione, dalla coerenza con l'assetto organizzativo della società, dalla conoscibilità da parte dei destinatari, dall'esistenza di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare le violazioni, dalla presenza di flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza e dall'aggiornamento periodico in caso di modifiche normative, organizzative o operative.

In questa prospettiva, il Modello adottato da Brinver S.r.l. si inserisce nel più ampio sistema di controllo interno della Società e deve essere letto congiuntamente al Codice Etico, alle procedure aziendali, alle istruzioni operative, ai sistemi di gestione certificati, alla procedura whistleblowing, al sistema disciplinare e ai flussi informativi verso l'Organismo di

Vigilanza. L'efficacia del Modello dipende dalla capacità di tali strumenti di operare in modo coordinato e coerente, evitando duplicazioni meramente formali e garantendo, invece, un presidio concreto dei processi aziendali sensibili.

Il D.Lgs. 231/2001 ha subito nel tempo numerosi interventi di modifica e ampliamento, con progressiva estensione del catalogo dei reati presupposto. La responsabilità dell'ente, inizialmente circoscritta a un numero limitato di fattispecie, riguarda oggi ambiti molto diversi tra loro, tra cui i rapporti con la Pubblica Amministrazione, i reati informatici, i reati societari, i reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, i reati ambientali, i reati tributari, il riciclaggio, il contrabbando, i delitti contro l'industria e il commercio, le violazioni in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, le violazioni delle misure restrittive dell'Unione europea e ulteriori fattispecie espressamente richiamate dal Decreto o da leggi speciali.

Per tale ragione, la revisione del Modello di Brinver S.r.l. deve essere condotta tenendo conto non solo delle fattispecie astrattamente previste dalla normativa, ma anche della concreta attività svolta dalla Società, del settore industriale di appartenenza, dei processi produttivi, dei rapporti commerciali e contrattuali, dei presidi già esistenti e delle aree aziendali nelle quali possono manifestarsi rischi rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

3. I presupposti della responsabilità dell'ente

Il Decreto Legislativo 231/2001 prevede che la responsabilità amministrativa degli enti possa configurarsi soltanto in presenza di determinati presupposti:

- il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- il reato deve essere commesso da persone che rivestono funzioni apicali o da soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza;
- il reato deve rientrare tra quelli tassativamente indicati dal Decreto come "reati presupposti".

3.1 Interesse e vantaggio

La responsabilità dell'ente sorge quando il reato viene commesso "nel suo interesse o a suo vantaggio" (art. 5, comma 1), mentre resta esclusa quando l'autore ha agito "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi" (art. 5, comma 2).

I due concetti, pur collegati, non coincidono. Per interesse si intende la finalità perseguita dall'autore del reato, valutata ex ante: occorre cioè che il soggetto si sia proposto, anche solo in astratto, di arrecare un beneficio alla Società. Non rileva che tale beneficio si realizzi effettivamente.

Il vantaggio, invece, è un concetto oggettivo e si valuta ex post: consiste nell'utilità concretamente ottenuta dalla Società a seguito del reato, indipendentemente dall'intenzione soggettiva dell'autore.

L'interesse e il vantaggio non si riducono al solo incremento economico o di ricavi, ma comprendono anche utilità quali il risparmio di spesa o di tempo. Nei reati colposi, in particolare, il legislatore riconduce questi concetti alla condotta, ossia alla violazione consapevole di norme cautelari finalizzata a ridurre costi o tempi dell'attività d'impresa.

3.2 Soggetti apicali e sottoposti

Il Decreto distingue tra:

- soggetti apicali: coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia, nonché chi esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo (art. 5, comma 1, lett. a);
- soggetti sottoposti: coloro che sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza degli apicali (art. 5, comma 1, lett. b).

Se il reato è commesso da un apicale, la responsabilità dell'ente è presunta, salvo prova contraria dell'adozione e dell'efficace attuazione di un Modello idoneo a prevenire reati della specie (art. 6).

Se il reato è commesso da un sottoposto, la responsabilità dell'ente si configura solo se l'accusa dimostra che esso è stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza, a meno che l'ente non provi di avere adottato e attuato efficacemente un Modello idoneo (art. 7).

L'articolo 8, infine, afferma l'autonomia della responsabilità dell'ente: essa sussiste anche se l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile, nonché nei casi in cui il reato si estingua per cause diverse dall'amnistia.

3.3 Il catalogo dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001

La responsabilità dell'ente ai sensi del D.Lgs. 231/2001 può sorgere esclusivamente in relazione ai reati espressamente richiamati dal Decreto o da disposizioni normative che ne estendono l'applicazione. Il catalogo dei reati presupposto ha subito, nel corso degli anni, un progressivo ampliamento e comprende oggi fattispecie molto eterogenee, riferibili ad ambiti pubblicistici, societari, industriali, ambientali, fiscali, informatici, finanziari, doganali e organizzativi.

Alla data di aggiornamento del presente Modello, il catalogo dei reati presupposto comprende, in particolare, le seguenti categorie:

- indebita percezione di erogazioni pubbliche, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 231/2001;
- delitti informatici e trattamento illecito di dati, ai sensi dell'art. 24-bis del D.Lgs. 231/2001;
- delitti di criminalità organizzata, ai sensi dell'art. 24-ter del D.Lgs. 231/2001;
- peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione, traffico di influenze illecite e ulteriori reati contro la Pubblica Amministrazione richiamati dall'art. 25 del D.Lgs. 231/2001;
- falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e strumenti o segni di riconoscimento, ai sensi dell'art. 25-bis del D.Lgs. 231/2001;

- delitti contro l'industria e il commercio, ai sensi dell'art. 25-bis.1 del D.Lgs. 231/2001;
- reati societari, ai sensi dell'art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001;
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, ai sensi dell'art. 25-quater del D.Lgs. 231/2001;
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, ai sensi dell'art. 25-quater.1 del D.Lgs. 231/2001;
- delitti contro la personalità individuale, ai sensi dell'art. 25-quinquies del D.Lgs. 231/2001;
- reati di abuso di mercato, ai sensi dell'art. 25-sexies del D.Lgs. 231/2001, nonché ulteriori fattispecie in materia di abusi di mercato richiamate dall'art. 187-quinquies del D.Lgs. 58/1998;
- reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, ai sensi dell'art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001;
- reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio, ai sensi dell'art. 25-octies del D.Lgs. 231/2001;
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori, ai sensi dell'art. 25-octies.1 del D.Lgs. 231/2001;
- reati in materia di violazione delle misure restrittive dell'Unione europea, ai sensi dell'art. 25-octies.2 del D.Lgs. 231/2001;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore, ai sensi dell'art. 25-novies del D.Lgs. 231/2001;
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, ai sensi dell'art. 25-decies del D.Lgs. 231/2001;
- reati ambientali, ai sensi dell'art. 25-undecies del D.Lgs. 231/2001;
- impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e ulteriori fattispecie in materia di immigrazione clandestina, ai sensi dell'art. 25-duodecies del D.Lgs. 231/2001;
- razzismo e xenofobia, ai sensi dell'art. 25-terdecies del D.Lgs. 231/2001;
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati mediante apparecchi vietati, ai sensi dell'art. 25-quaterdecies del D.Lgs. 231/2001;
- reati tributari, ai sensi dell'art. 25-quinquiesdecies del D.Lgs. 231/2001;
- contrabbando, ai sensi dell'art. 25-sexiesdecies del D.Lgs. 231/2001;

- delitti contro il patrimonio culturale, ai sensi dell'art. 25-septiesdecies del D.Lgs. 231/2001;
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici, ai sensi dell'art. 25-duodevicies del D.Lgs. 231/2001;
- delitti contro gli animali, ai sensi dell'art. 25-undevicies del D.Lgs. 231/2001;
- responsabilità degli enti operanti nella filiera degli oli vergini di oliva per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato previsti dall'art. 12 della L. 14 gennaio 2013, n. 9, ove applicabili;
- reati transnazionali previsti dalla L. 16 marzo 2006, n. 146, nei limiti e alle condizioni stabilite dalla medesima legge;
- responsabilità dell'ente in materia di mercati delle cripto-attività, nei casi previsti dal D.Lgs. 129/2024 e dal Regolamento UE 2023/1114.

L'inclusione di una categoria di reati nel catalogo normativo non implica automaticamente la concreta rilevanza della stessa per Brinver S.r.l. La valutazione del rischio deve essere svolta tenendo conto dell'attività effettivamente esercitata dalla Società, della struttura organizzativa, dei processi produttivi, dei rapporti contrattuali, dei soggetti coinvolti, dei presidi esistenti e della ragionevole possibilità che una determinata fattispecie possa essere commessa nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Per tale ragione, nella Parte Speciale del presente Modello e nell'analisi del rischio reato, ciascuna categoria viene esaminata secondo un criterio di pertinenza concreta, distinguendo tra fattispecie rilevanti, fattispecie a rischio basso o meramente astratto e fattispecie non applicabili alla realtà aziendale conosciuta. Tale distinzione non comporta l'esclusione dal perimetro del Modello delle categorie meno rilevanti, ma consente di calibrare i presidi preventivi in modo proporzionato, evitando sia omissioni ingiustificate sia appesantimenti formali privi di reale utilità preventiva.

Per Brinver S.r.l., assumono particolare rilievo, in ragione della natura industriale dell'attività svolta, i reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, i reati ambientali, i delitti contro l'industria e il commercio, i reati societari, tributari e di riciclaggio, i reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, i delitti informatici, le violazioni in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, il contrabbando ove vi siano operazioni connesse a importazioni, esportazioni o movimentazioni doganali, nonché le violazioni di misure restrittive dell'Unione europea qualora la Società intrattenga rapporti con controparti, mercati, fornitori, clienti o beni soggetti a restrizioni.

4. Le sanzioni previste per l'ente

Il Decreto Legislativo 231/2001 prevede un articolato sistema di sanzioni a carico dell'ente per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato. Le sanzioni possono essere applicate singolarmente o congiuntamente, a seconda della gravità dei fatti e della tipologia di reato accertata. Esse comprendono sanzioni pecuniarie, misure interdittive, confisca e pubblicazione della sentenza, oltre alla possibilità di misure cautelari nel corso del procedimento.

4.1. La sanzione amministrativa pecuniaria

Ai sensi degli articoli 10 e 11 del Decreto, la sanzione pecuniaria si applica in ogni caso di illecito ed è determinata dal giudice secondo un sistema “per quote”, in un numero compreso tra cento e mille. L'importo di ciascuna quota varia da euro 258,23 a euro 1.549,37, in relazione alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, così da assicurare l'effettiva efficacia deterrente della sanzione.

L'articolo 12 prevede ipotesi di riduzione:

- la sanzione è dimezzata se l'autore del reato ha agito nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ha conseguito vantaggio, o se il vantaggio è minimo;
- la sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima dell'apertura del dibattimento, l'ente ha risarcito il danno, eliminato le conseguenze dannose o adottato un Modello organizzativo idoneo a prevenire reati della stessa specie.

4.2. Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive, applicabili solo nei casi previsti dal Decreto, possono consistere in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione o revoca di agevolazioni, contributi e finanziamenti;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Esse si applicano, ai sensi dell'articolo 13, quando l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità o in caso di reiterazione degli illeciti, e hanno durata compresa tra tre mesi e due anni. Nei casi più gravi possono essere disposte in via definitiva.

4.3. La confisca

L'articolo 19 stabilisce che, con la sentenza di condanna, è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo la parte che può essere restituita al danneggiato. In alternativa, la confisca può avere ad oggetto beni o utilità di valore equivalente.

4.4. La pubblicazione della sentenza di condanna

Ai sensi dell'articolo 18, la sentenza di condanna può essere pubblicata quando viene applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione avviene secondo le modalità previste dall'articolo 36 del Codice Penale e mediante affissione nel Comune dove l'ente ha la sede principale.

4.5. Le misure cautelari

Nel corso del procedimento, il giudice può disporre misure interdittive a titolo cautelare su richiesta del Pubblico Ministero, qualora vi siano gravi indizi di responsabilità e il concreto pericolo di reiterazione di illeciti della stessa natura.

Tali misure devono rispettare i principi di proporzionalità, idoneità e adeguatezza (art. 46) e hanno durata massima di un anno, estensibile nei limiti di legge. In luogo delle sanzioni interdittive, può essere disposto il commissariamento dell'ente per la durata corrispondente.

5. Struttura ed efficacia del Modello 231

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Brinver S.r.l. ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 è stato elaborato tenendo conto delle dimensioni dell'azienda, della sua struttura organizzativa, delle attività effettivamente svolte e del contesto produttivo in cui essa opera.

Il Modello è articolato in tre componenti strettamente collegate tra loro. La Parte Generale illustra i principi ispiratori, le finalità e le modalità di attuazione del sistema 231; la Parte Speciale individua le aree e i processi aziendali potenzialmente esposti al rischio di commissione di reati e definisce i comportamenti e i presidi organizzativi da adottare; il Codice Etico rappresenta infine il riferimento valoriale e comportamentale cui devono attenersi tutti coloro che operano, a vario titolo, per conto della Società.

Elemento cardine del Modello è l'attività di analisi e valutazione del rischio, attraverso la quale sono stati mappati i processi aziendali e individuati, per ciascun ambito operativo, i possibili scenari di rischio e le misure organizzative più idonee a prevenirli. Tale analisi non costituisce un momento isolato, ma un processo dinamico e continuativo, destinato a essere aggiornato nel tempo in funzione dell'evoluzione normativa, dei mutamenti organizzativi e dell'esperienza maturata nella gestione delle attività aziendali.

Il Modello non opera in modo autonomo, ma si inserisce armonicamente all'interno del sistema di gestione già presente in azienda. Brinver S.r.l. dispone infatti di un sistema integrato conforme agli standard internazionali ISO 9001 per la qualità, ISO 14001 per l'ambiente e ISO 45001 per la salute e sicurezza sul lavoro. Queste certificazioni attestano l'impegno della Società verso un approccio strutturato alla gestione dei processi, al miglioramento continuo e alla prevenzione dei rischi, creando una solida base su cui il Modello 231 si innesta per rafforzare i controlli già esistenti e garantirne la coerenza complessiva.

L'attuazione del Modello comporta la definizione di ruoli e responsabilità chiari, l'adozione di procedure documentate a garanzia di trasparenza e tracciabilità, l'introduzione di presidi idonei a prevenire conflitti di interesse e la predisposizione di strumenti di monitoraggio che consentano di individuare tempestivamente eventuali comportamenti anomali o non conformi.

Un ruolo essenziale è affidato all'Organismo di Vigilanza, dotato di indipendenza, autonomia e continuità d'azione. A tale organismo spetta il compito di vigilare sull'effettiva attuazione del Modello, di verificarne nel tempo l'adeguatezza e di proporle gli aggiornamenti necessari. Il funzionamento del sistema è garantito anche da flussi informativi costanti

e da canali che permettono la raccolta e la gestione di eventuali segnalazioni, nel rispetto della normativa vigente e dei principi di riservatezza e tutela del segnalante.

Il Modello è completato da un sistema disciplinare che assicura l'effettività delle regole in esso contenute. Tale apparato prevede sanzioni proporzionate alla gravità delle violazioni e si applica nel rispetto della normativa di riferimento e dei contratti collettivi nazionali di lavoro, con l'obiettivo di garantire coerenza, imparzialità e trasparenza.

Nel suo complesso, il Modello 231 di Brinver S.r.l. è concepito come uno strumento dinamico e concreto, capace di adattarsi all'evoluzione del contesto normativo, organizzativo e operativo dell'azienda. La sua efficacia risiede nella capacità di integrarsi pienamente con i processi aziendali, divenendo un punto di riferimento stabile per la prevenzione dei rischi e per la promozione di una cultura d'impresa fondata sulla legalità, sulla responsabilità e sul miglioramento continuo.

6. Sistema disciplinare

L'efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Brinver S.r.l. richiede la previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, nel Codice Etico, nelle procedure aziendali e nei protocolli organizzativi richiamati ai fini della prevenzione dei reati presupposto.

Il sistema disciplinare costituisce un elemento essenziale del Modello 231, in quanto assicura l'effettività delle regole di comportamento e dei presidi di controllo previsti dalla Società. Un Modello privo di conseguenze in caso di violazione rischierebbe infatti di assumere valore meramente formale e di non essere idoneo a dimostrare l'effettiva volontà dell'ente di prevenire condotte illecite.

Il presente sistema disciplinare non sostituisce né deroga alla disciplina prevista dalla legge, dallo Statuto dei Lavoratori, dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile, dagli accordi aziendali, dalle procedure interne e dalle norme che regolano il rapporto con amministratori, collaboratori, consulenti, fornitori, appaltatori e partner contrattuali. Esso opera in coordinamento con tali fonti e deve essere applicato nel rispetto dei principi di legalità, proporzionalità, gradualità, contraddittorio, contestazione preventiva dell'addebito e tutela del diritto di difesa.

Le sanzioni disciplinari nei confronti dei lavoratori dipendenti sono quindi irrogate esclusivamente dai soggetti e dalle funzioni aziendali competenti, secondo le forme, le garanzie e i limiti previsti dalla normativa vigente e dal CCNL applicabile. Il richiamo al sistema disciplinare 231 non comporta l'introduzione di sanzioni autonome o atipiche rispetto a quelle consentite dalla disciplina lavoristica, ma consente di qualificare come disciplinarmente rilevanti anche le violazioni del Modello, del Codice Etico, dei protocolli e delle procedure rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza non esercita poteri disciplinari e non si sostituisce al Datore di Lavoro, alla Direzione, all'Ufficio Risorse Umane o agli altri soggetti aziendali competenti nell'accertamento e nell'irrogazione delle sanzioni. L'OdV, ove venga a conoscenza di fatti potenzialmente rilevanti, può segnalarli alle funzioni competenti, richiedere informazioni, acquisire documentazione, formulare osservazioni nell'ambito dei propri compiti di vigilanza e monitorare l'adozione delle iniziative conseguenti. La valutazione disciplinare, la contestazione dell'addebito e l'eventuale applicazione della

sanzione restano tuttavia di esclusiva competenza della Società, nel rispetto delle regole applicabili al rapporto interessato.

La violazione del Modello può assumere rilievo disciplinare indipendentemente dall'instaurazione o dall'esito di un procedimento penale. Il sistema disciplinare 231 ha infatti una funzione preventiva e interna all'organizzazione aziendale, distinta dall'accertamento giudiziario della responsabilità penale della persona fisica o della responsabilità amministrativa dell'ente. Resta fermo che ogni iniziativa disciplinare dovrà essere fondata su elementi concreti, documentabili e valutati secondo criteri di proporzionalità rispetto alla condotta contestata.

Ai fini dell'applicazione delle misure disciplinari o contrattuali, assumono rilievo, a titolo esemplificativo, le seguenti condotte:

- violazione dei principi di comportamento previsti dal Modello, dal Codice Etico o dalle procedure aziendali rilevanti ai fini 231;
- inosservanza dei protocolli e dei presidi di controllo previsti per le attività sensibili;
- mancata, incompleta o non veritiera registrazione di informazioni, dati, controlli o documenti rilevanti ai fini della tracciabilità dei processi aziendali;
- elusione, anche solo tentata, dei controlli interni, delle autorizzazioni, delle verifiche o delle segregazioni di funzioni previste;
- mancata comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute, quando tale omissione sia rilevante ai fini del Modello;
- trasmissione all'Organismo di Vigilanza di informazioni false, reticenti, incomplete o fuorvianti;
- ostacolo all'attività di vigilanza dell'OdV o mancata collaborazione alle richieste di informazioni e documenti;
- violazione degli obblighi di riservatezza connessi a segnalazioni, verifiche, audit, procedimenti disciplinari o attività dell'OdV;
- comportamenti ritorsivi, discriminatori o penalizzanti nei confronti di chi abbia effettuato segnalazioni in buona fede;
- utilizzo strumentale, dolosamente falso o gravemente colposo dei canali di segnalazione;
- mancato rispetto delle regole aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ambiente, gestione dei rifiuti, qualità, rapporti con la Pubblica Amministrazione, contabilità, fiscalità, pagamenti, fornitori, appaltatori, clienti e gestione documentale, ove tali violazioni siano rilevanti rispetto alle aree di rischio individuate nel Modello.

La gravità della violazione deve essere valutata tenendo conto della natura della condotta, dell'elemento soggettivo, del ruolo ricoperto dal soggetto coinvolto, del grado di responsabilità e autonomia decisionale, della prevedibilità delle

conseguenze, dell'eventuale esposizione della Società al rischio di commissione di reati presupposto, della presenza di precedenti disciplinari, della reiterazione della condotta, dell'eventuale danno o pericolo arrecato alla Società, ai lavoratori, ai terzi, all'ambiente, ai clienti o alla corretta gestione dei processi aziendali.

Per i lavoratori dipendenti, le sanzioni sono applicate secondo quanto previsto dalla legge e dal CCNL applicabile, nel rispetto delle procedure disciplinari vigenti. In relazione alla gravità del fatto, potranno essere adottate le misure previste dal sistema disciplinare collettivo, quali, a titolo esemplificativo, il richiamo verbale, l'ammonizione scritta, la multa, la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, il licenziamento con preavviso o il licenziamento senza preavviso nei casi più gravi, ove ricorrano i presupposti previsti dalla disciplina applicabile.

Le violazioni di minore gravità possono riguardare condotte occasionali, prive di intento elusivo e non idonee a determinare un significativo rischio per la Società, quali, ad esempio, ritardi isolati nella trasmissione di informazioni non urgenti, errori documentali non intenzionali tempestivamente corretti, inosservanze formali non reiterate o comportamenti non pienamente conformi alle procedure che non abbiano inciso sulla tracciabilità sostanziale del processo.

Le violazioni di maggiore gravità possono invece riguardare condotte reiterate, consapevoli o idonee a compromettere l'efficacia del Modello, quali l'elusione di controlli, la falsificazione o alterazione di documenti, l'omessa segnalazione di criticità rilevanti, la mancata osservanza di prescrizioni in materia di salute e sicurezza o ambiente, la gestione non tracciata di rapporti con soggetti pubblici o privati, l'inosservanza di procedure contabili, fiscali o autorizzative, l'ostacolo all'attività dell'OdV o la violazione degli obblighi di riservatezza.

Le violazioni più gravi possono giustificare le misure disciplinari più incisive, fino al licenziamento, quando la condotta sia tale da ledere in modo rilevante il rapporto fiduciario, esporre la Società a un rischio significativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, integrare o agevolare la commissione di un illecito, comportare l'elusione fraudolenta del Modello, determinare un grave pregiudizio per la Società o per terzi, oppure compromettere la sicurezza dei lavoratori, la tutela ambientale, la correttezza dei rapporti con clienti, fornitori, Pubbliche Amministrazioni o autorità di controllo.

Nei confronti degli amministratori e dei soggetti apicali, la violazione del Modello, del Codice Etico o dei protocolli rilevanti ai fini 231 deve essere valutata dall'organo competente secondo la normativa applicabile, lo statuto sociale e le regole di governance della Società. In presenza di condotte rilevanti, potranno essere adottate le iniziative ritenute opportune e proporzionate, incluse la richiesta di chiarimenti, la verbalizzazione della criticità, la revoca di deleghe o procure, la convocazione degli organi sociali competenti, l'azione di responsabilità o ogni altra misura prevista dalla legge e dall'ordinamento societario.

Nei confronti di collaboratori, consulenti, fornitori, appaltatori, partner commerciali e altri soggetti terzi, il mancato rispetto del Modello, del Codice Etico, delle clausole 231 o delle procedure applicabili potrà comportare l'attivazione dei rimedi contrattuali previsti, quali diffida, richiesta di adeguamento, sospensione del rapporto, risoluzione del contratto, recesso, richiesta di risarcimento del danno e ogni altra iniziativa consentita dalla legge e dagli accordi

contrattuali. A tal fine, nei contratti rilevanti dovranno essere inserite, ove opportuno, clausole che richi amino il rispetto del Modello, del Codice Etico e dei principi di legalità adottati dalla Società.

L'applicazione del sistema disciplinare deve essere documentata in modo adeguato. Le funzioni competenti conservano la documentazione relativa alle contestazioni, alle valutazioni effettuate, alle eventuali sanzioni applicate e alle misure correttive adottate, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali e delle regole aziendali di riservatezza. L'Organismo di Vigilanza riceve, nei limiti necessari allo svolgimento dei propri compiti, informazioni sulle violazioni rilevanti del Modello e sulle iniziative adottate dalla Società, senza interferire nella gestione disciplinare di competenza aziendale.

La mancata applicazione di una sanzione disciplinare non comporta automaticamente l'inefficacia del Modello, purché la Società sia in grado di documentare le valutazioni svolte, le ragioni della decisione assunta e le eventuali misure organizzative o correttive adottate. Allo stesso modo, la segnalazione di una possibile violazione da parte dell'OdV non determina automaticamente l'obbligo di irrogare una sanzione, restando necessaria una valutazione concreta del fatto da parte delle funzioni competenti, nel rispetto delle garanzie procedurali applicabili.

Il sistema disciplinare deve essere portato a conoscenza dei destinatari del Modello con modalità idonee e coerenti con il ruolo ricoperto. Per i lavoratori dipendenti, la conoscibilità delle regole disciplinari deve essere assicurata nel rispetto delle previsioni di legge e del CCNL applicabile. Per i soggetti terzi, la conoscibilità può essere garantita mediante clausole contrattuali, informative, richiami al Codice Etico, pubblicazione sul sito aziendale o altre modalità adeguate alla natura del rapporto.

Il sistema disciplinare è soggetto ad aggiornamento qualora intervengano modifiche normative, contrattuali, organizzative o operative rilevanti, oppure qualora emergano, a seguito dell'attività dell'Organismo di Vigilanza, di audit, verifiche interne, segnalazioni o procedimenti disciplinari, esigenze di rafforzamento dei presidi e delle misure sanzionatorie.

6.1. Sanzioni disciplinari applicabili ai dipendenti

Nei confronti dei lavoratori dipendenti, le violazioni del Modello, del Codice Etico, delle procedure aziendali e dei protocolli rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 assumono rilievo disciplinare nei limiti e secondo le modalità previste dalla legge, dallo Statuto dei Lavoratori, dal CCNL applicabile, dagli eventuali accordi aziendali e dal codice disciplinare vigente in azienda.

Il presente Modello non introduce sanzioni autonome o ulteriori rispetto a quelle previste dalla disciplina lavoristica applicabile, né modifica il procedimento disciplinare previsto dalla legge e dal contratto collettivo. Esso individua tuttavia le condotte rilevanti ai fini 231 e chiarisce che la violazione delle regole poste a presidio del Modello può costituire inadempimento disciplinarmente rilevante, quando la condotta sia imputabile al lavoratore e sia accertata nel rispetto delle garanzie procedurali previste.

La Società applica le eventuali sanzioni disciplinari nel rispetto del principio di proporzionalità, gradualità e adeguatezza rispetto alla gravità della condotta, tenendo conto del ruolo ricoperto dal lavoratore, delle mansioni svolte, dell'elemento soggettivo, della rilevanza dell'obbligo violato, dell'eventuale reiterazione, del grado di esposizione della Società al rischio 231 e delle conseguenze, anche solo potenziali, derivanti dalla violazione.

In relazione alla gravità del fatto e nel rispetto del CCNL applicabile, potranno essere adottate le misure disciplinari previste dalla disciplina collettiva e aziendale, quali, a titolo esemplificativo, il richiamo verbale, l'ammonizione scritta, la multa, la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, il licenziamento con preavviso o il licenziamento senza preavviso nei casi più gravi, ove ne ricorrano i presupposti.

La Società assicura che le norme disciplinari applicabili, incluse quelle previste dal CCNL e dal codice disciplinare aziendale, siano portate a conoscenza dei lavoratori con modalità conformi alla normativa vigente, anche mediante affissione in luogo accessibile a tutti o altra modalità idonea prevista dalla legge, dalla contrattazione collettiva o dalle prassi aziendali legittimamente adottate. La conoscibilità del sistema disciplinare costituisce presupposto essenziale per la corretta applicazione delle sanzioni.

L'eventuale contestazione disciplinare dovrà indicare in modo chiaro e specifico la condotta addebitata, consentendo al lavoratore l'esercizio del diritto di difesa secondo le modalità e i termini previsti dalla normativa applicabile. Ove la condotta integri anche una violazione del Modello 231, la contestazione potrà richiamare, oltre alle disposizioni di legge, contrattuali o aziendali violate, anche i principi e i presidi del Modello, del Codice Etico o delle procedure aziendali rilevanti.

L'Organismo di Vigilanza non irroga sanzioni disciplinari, non formula contestazioni disciplinari e non si sostituisce alle funzioni aziendali competenti. L'OdV può segnalare alla Società fatti potenzialmente rilevanti, richiedere informazioni sull'esito delle valutazioni effettuate e ricevere, nei limiti necessari allo svolgimento dei propri compiti, comunicazione delle iniziative adottate. La gestione del procedimento disciplinare resta di esclusiva competenza della Società.

6.2. Amministratori e soggetti apicali

In caso di violazione del Modello 231 o del Codice Etico da parte di amministratori o soggetti apicali, l'Organismo di Vigilanza, privo di poteri sanzionatori diretti, segnala tempestivamente la violazione all'organo amministrativo, trasmettendo una relazione circostanziata sui fatti e sulla loro rilevanza ai fini del Decreto Legislativo 231/2001.

Considerata la composizione ristretta del Consiglio di Amministrazione di Brinver S.r.l., formato da due amministratori, ogni valutazione deve essere condotta garantendo imparzialità e astensione del soggetto eventualmente coinvolto. In tal caso, la decisione sarà assunta dall'altro amministratore, sentito l'Organismo di Vigilanza, così da assicurare obiettività e tracciabilità del procedimento.

L'organo amministrativo può adottare le misure più opportune nel rispetto della normativa e dello statuto sociale, fino alla limitazione o revoca delle deleghe conferite, nonché alla convocazione dell'assemblea dei soci per le determinazioni di competenza.

All'interessato è sempre garantito il diritto di difesa, mediante tempestiva comunicazione delle contestazioni e possibilità di presentare osservazioni scritte o chiedere di essere ascoltato prima dell'adozione di qualsiasi decisione.

Le stesse disposizioni si applicano anche ai soggetti che, pur privi di cariche formali, esercitino di fatto funzioni direttive o gestionali, ai sensi dell'articolo 5 del Decreto Legislativo 231/2001.

6.3. Collaboratori, consulenti e partner contrattuali

Brinver S.r.l. richiede che tutti i collaboratori esterni, consulenti, fornitori e partner commerciali operino nel pieno rispetto dei principi di correttezza, legalità e trasparenza richiamati nel Modello 231 e nel Codice Etico. Il rispetto di tali regole costituisce condizione essenziale per instaurare e mantenere rapporti fiduciari con la Società.

Nei contratti stipulati con soggetti esterni devono essere inserite clausole specifiche che impongano l'obbligo di attenersi ai principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico e che prevedano, in caso di violazione, la facoltà per Brinver S.r.l. di adottare le misure più opportune, inclusa la risoluzione del contratto per giusta causa o la sospensione del rapporto fino alla definizione della vicenda, oltre all'eventuale richiesta di risarcimento dei danni subiti.

La valutazione delle misure da intraprendere spetta all'organo amministrativo, che agisce sulla base della gravità della condotta e della sua rilevanza rispetto al Decreto Legislativo 231/2001, nonché degli effetti pregiudizievoli, attuali o potenziali, per la Società.

Brinver S.r.l. si riserva di interrompere immediatamente ogni rapporto con i soggetti esterni che pongano in essere comportamenti contrari alla legge, al Modello o ai principi etici aziendali, anche indipendentemente dall'esistenza di un danno economico diretto, e di agire nelle sedi competenti per il risarcimento dei danni, inclusi quelli d'immagine e di reputazione.

6.4. Segnalazioni improprie

Il sistema disciplinare si applica anche a chi, in violazione della procedura di whistleblowing, effettui segnalazioni dolosamente false, gravemente infondate o con intento diffamatorio. In tali casi, la Società potrà adottare sanzioni disciplinari o contrattuali, proporzionate alla gravità della condotta, al fine di tutelare sia la propria integrità sia i soggetti coinvolti.

6.5. Violazioni degli obblighi di riservatezza

Le violazioni degli obblighi di riservatezza e l'uso improprio di dati, informazioni e documenti aziendali sono considerate particolarmente gravi, in quanto possono determinare la perdita di clienti, l'alterazione dei rapporti commerciali e un danno immediato e duraturo al patrimonio competitivo della Società.

Se la condotta è posta in essere da un dipendente ancora in servizio, la Società potrà applicare le sanzioni disciplinari più gravi, fino al licenziamento, oltre a richiedere il risarcimento integrale dei danni.

Qualora i comportamenti illeciti vengano commessi da ex dipendenti, collaboratori o fornitori, o siano scoperti successivamente alla cessazione del rapporto, la Società si riserva di agire in sede civile e penale per tutelare i propri

interessi, facendo valere anche eventuali obblighi contrattuali di riservatezza che continuano a vincolare le parti oltre la durata del rapporto.

In ogni caso, la Società perseguirà il ristoro integrale dei danni, compresi quelli derivanti ad esempio dalla perdita di opportunità commerciali, dal danno d'immagine e dalle violazioni in materia di protezione dei dati personali.

7. L'Organismo di Vigilanza (OdV)

7.1. Requisiti e ruolo dell'OdV

Il Decreto Legislativo 231/2001, all'art. 6, comma 1, lett. b), prevede che la vigilanza sull'attuazione e sull'efficacia del Modello, nonché la cura del suo aggiornamento, siano affidate a un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. L'Organismo di Vigilanza (OdV) di Brinver Srl rappresenta quindi un presidio centrale del sistema di prevenzione, deputato a garantire che il Modello sia non solo adottato ma anche effettivamente attuato e mantenuto nel tempo.

La sua istituzione si fonda sul principio di effettività: l'OdV non deve configurarsi come un adempimento meramente formale, ma come un organo realmente posto nelle condizioni di svolgere le proprie funzioni. Per tale motivo, la Società gli assicura mezzi, risorse e autonomia operativa.

I requisiti essenziali che l'OdV deve possedere sono:

- autonomia e indipendenza, che si traducono nella libertà di iniziativa e giudizio rispetto all'organo amministrativo e a tutte le strutture aziendali;
- professionalità, intesa come competenza tecnica, giuridica e organizzativa idonea allo svolgimento delle funzioni di vigilanza;
- continuità di azione, affinché la sua attività non si riduca a verifiche episodiche ma garantisca un presidio costante e sistematico.

Per garantire l'effettività dei controlli, Brinver Srl mette a disposizione dell'OdV un budget dedicato e la possibilità di avvalersi, sotto la propria responsabilità, di consulenti esterni qualificati. L'OdV può inoltre individuare referenti interni a supporto, previa condivisione con il CdA.

È importante sottolineare che l'OdV non svolge compiti gestionali né operativi: esso non partecipa direttamente alla conduzione dei processi aziendali, né sostituisce gli organi sociali nelle loro funzioni di gestione, direzione o vigilanza di prima linea. Il suo ruolo è di controllo e assurance, volto a verificare che i soggetti competenti abbiano effettivamente adempiuto ai propri obblighi e che i sistemi di prevenzione siano idonei ed efficaci.

7.2. Compiti e poteri dell'OdV

L'OdV è investito dei poteri di iniziativa e controllo necessari per esercitare le proprie funzioni. In particolare:

- vigila sull'effettiva applicazione del Modello da parte di tutti i destinatari;

- monitora l'efficacia del Modello nel prevenire i reati presupposto e segnala eventuali criticità o carenze;
- verifica che le procedure interne siano coerenti con le esigenze di prevenzione e formula proposte di aggiornamento;
- riceve, analizza e valuta le segnalazioni di violazioni o anomalie, nel rispetto della riservatezza e della tutela del segnalante;
- dispone, ove necessario, verifiche specifiche o accessi a documentazione aziendale;
- redige una relazione periodica all'organo amministrativo, nella quale illustra le attività svolte, le risultanze delle verifiche e le eventuali esigenze di aggiornamento del Modello.

L'OdV può convocare i responsabili di funzione, accedere senza preavviso a locali e documenti, richiedere informazioni a tutte le strutture e proporre interventi correttivi. A tal fine, l'OdV opera in totale indipendenza e senza necessità di autorizzazioni preventive.

In nessun caso, però, l'OdV è chiamato a sostituirsi agli organi societari nelle loro scelte gestionali, né risponde per l'eventuale mancato adempimento da parte degli stessi.

7.3. Regolamento e piano di attività

L'OdV disciplina il proprio funzionamento attraverso un Regolamento interno, che stabilisce:

- la calendarizzazione delle attività di vigilanza;
- le modalità di convocazione, verbalizzazione e archiviazione dei documenti;
- la gestione dei flussi informativi in entrata e in uscita;
- i criteri per l'analisi delle segnalazioni e delle anomalie.

Al Regolamento è allegato un Piano di Azione annuale, che individua le attività ordinarie (verifiche programmate, analisi documentali, incontri periodici) e straordinarie (ad esempio, in caso di segnalazioni whistleblowing o di ispezioni delle autorità).

7.4. Flussi informativi

Per poter svolgere i propri compiti, l'OdV deve ricevere dalle funzioni aziendali e dal CdA tutte le informazioni rilevanti.

I flussi informativi comprendono, a titolo esemplificativo:

- report e controlli periodici già effettuati dal management;
- provvedimenti disciplinari, contestazioni e sanzioni;
- segnalazioni whistleblowing o anomalie operative;

- ispezioni e accertamenti da parte delle autorità competenti;
- variazioni dell'assetto organizzativo, delle deleghe o dei poteri;
- ogni fatto o informazione che possa incidere sul rischio 231.

Le funzioni aziendali hanno l'obbligo di collaborare lealmente e fornire informazioni complete e tempestive. In assenza di tali flussi, l'OdV non può essere ritenuto responsabile di eventuali omissioni, se non nei limiti delle attività effettivamente esigibili.

L'OdV, a sua volta, riferisce periodicamente all'organo amministrativo attraverso relazioni scritte, nonché tempestivamente in caso di gravi violazioni o criticità emerse.

7.5. Tutela dell'OdV

Per garantire l'efficace e sereno svolgimento delle proprie funzioni, l'OdV e i suoi membri devono essere tutelati contro ogni forma di pressione, ingerenza o ritorsione connessa all'esercizio dei compiti di vigilanza.

I componenti dell'OdV non rispondono personalmente delle violazioni commesse dalla Società o da suoi esponenti, salvo i casi di dolo o colpa grave nell'espletamento delle proprie funzioni. In particolare, non è imputabile all'OdV la mancata rilevazione di condotte fraudolente poste in essere con modalità atte ad eludere consapevolmente i controlli, né l'omessa trasmissione di informazioni da parte delle funzioni competenti.

Queste garanzie rafforzano l'indipendenza dell'OdV e assicurano che esso possa operare come organo di vigilanza imparziale, libero da condizionamenti interni o esterni.

8. La procedura whistleblowing ai sensi del d.lgs. 24/2023

Con l'entrata in vigore del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 – attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 – il legislatore ha introdotto un sistema organico di tutela per le persone che segnalano violazioni di norme nazionali o europee, superando la disciplina previgente e rafforzando in modo significativo le garanzie per i segnalanti.

La normativa prevede, per gli enti privati, l'obbligo di predisporre canali interni di segnalazione sicuri e riservati, idonei a garantire la protezione dell'identità del segnalante e ad assicurare che le informazioni fornite siano trattate con imparzialità, correttezza e tempestività. L'obiettivo è duplice: da un lato, incoraggiare l'emersione di condotte illecite o irregolarità che possano compromettere l'integrità aziendale; dall'altro, proteggere chi segnala da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, diretta o indiretta.

In attuazione di tali principi, la Società ha adottato una procedura whistleblowing, che costituisce parte integrante del proprio sistema di controllo e prevenzione. La procedura stabilisce i principi generali, i canali a disposizione dei segnalanti, le modalità di gestione delle segnalazioni e le garanzie poste a tutela di chi, con spirito collaborativo e responsabilità, contribuisce a rafforzare la cultura della legalità e della trasparenza.

Il canale interno è accessibile a tutti i destinatari del Modello – dipendenti, collaboratori, fornitori, consulenti e, più in generale, soggetti che intrattengano rapporti con la Società – e consente l’invio di segnalazioni circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e verificabili. Le segnalazioni vengono gestite nel rispetto dei principi di riservatezza, imparzialità e correttezza, garantendo al segnalante protezione da ritorsioni e tutela della sua dignità professionale e personale.

La Società assicura la diffusione della procedura whistleblowing mediante strumenti di comunicazione interna e iniziative di formazione e sensibilizzazione, affinché tutti i destinatari siano consapevoli non solo delle modalità di utilizzo dei canali disponibili, ma anche del valore etico e culturale che la segnalazione assume come strumento di prevenzione e integrità aziendale.

Per i dettagli operativi relativi ai canali attivi, ai soggetti competenti nella gestione delle segnalazioni, ai tempi e alle modalità di trattazione, si rinvia alla procedura whistleblowing adottata dalla Società, consultabile nei canali ufficiali aziendali.

9. Diffusione del Modello

Brinver Srl, in coerenza con quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001 e dalle Linee Guida di riferimento, ritiene che la reale efficacia del Modello dipenda non solo dalla sua adozione formale, ma soprattutto dalla sua concreta conoscenza e comprensione da parte di tutti i destinatari. Per questo motivo, la Società assicura un’adeguata divulgazione del Modello, del Codice Etico e delle regole di comportamento collegate, attraverso strumenti di comunicazione e formazione calibrati in base al ruolo e alle responsabilità dei diversi soggetti.

La comunicazione avviene con modalità tracciabili e sistematiche, affinché ogni dipendente, collaboratore o partner sia consapevole degli obblighi previsti. A titolo esemplificativo, la Società può utilizzare l’invio di comunicazioni elettroniche, la pubblicazione del Modello e del Codice Etico su strumenti digitali aziendali o la consegna diretta della documentazione, assicurando sempre che ne venga data conferma di ricezione e presa visione.

Parallelamente, la Società promuove programmi di formazione periodica rivolti in particolare ai soggetti apicali e a coloro che operano nei processi sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001. La formazione, differenziata per contenuti e livello di approfondimento, può essere erogata attraverso sessioni frontali, incontri da remoto, distribuzione di materiali didattici o strumenti di autoformazione. Ove necessario, potranno essere previsti test o feedback per verificare l’effettiva comprensione dei contenuti trattati.

La partecipazione alle attività formative è considerata parte integrante degli strumenti di prevenzione del Modello. L’Organismo di Vigilanza riceve flussi informativi periodici sulle attività di comunicazione e formazione svolte, così da monitorarne la coerenza e proporre eventuali miglioramenti.

10. Modifiche e aggiornamenti del Modello

Il Modello adottato da Brinver Srl non è un documento statico, ma uno strumento dinamico che deve essere costantemente aggiornato e adattato all’evoluzione normativa, giurisprudenziale, organizzativa e operativa. Solo

attraverso un processo continuo di revisione è infatti possibile garantirne l'efficacia preventiva e la piena coerenza con la realtà aziendale.

Le modifiche e gli aggiornamenti del Modello possono rendersi necessari, in particolare, in presenza di:

- cambiamenti normativi o interpretativi di rilievo;
- modifiche dell'assetto organizzativo o delle attività svolte;
- aggiornamenti dei processi aziendali o dei sistemi di controllo interni;
- criticità emerse a seguito di verifiche, segnalazioni o attività di vigilanza.

La responsabilità per l'adozione e l'aggiornamento del Modello spetta al Consiglio di Amministrazione di Brinver Srl, che vi provvede previo parere dell'Organismo di Vigilanza. Quest'ultimo, nell'ambito delle proprie funzioni, svolge un ruolo di stimolo e garanzia, segnalando tempestivamente eventuali esigenze di revisione e contribuendo con osservazioni e raccomandazioni alla sua costante adeguatezza.