

Modello di Organizzazione e di Gestione ex D.Lgs. 231/2001

Parte Generale

SOMMARIO

Parte GENERALE	6
SEZIONE I: QUADRO NORMATIVO	6
1.1 La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, secondo la disciplina introdotta dal d.lgs. 231/2001	6
1.2 I reati presupposti alla responsabilità ex D.lgs. n. 231/2001	8
1.3 Esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione e di gestione.....	10
SEZIONE II: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	12
2.1 La scelta di BBell di dotarsi del Modello previsto dal D.Lgs. N. 231 / 2001	12
2.1.1 Premessa.....	12
2.2 Finalità del Modello.....	13
2.3 Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli: metodologia di lavoro	13
2.4 Elementi fondamentali del Modello.....	15
2.5 Destinatari del Modello organizzativo	16
SEZIONE III. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE	16
3.1 Azioni poste in essere da BBell per la diffusione del proprio Modello	16
3.1.1 Informativa al Personale Interno.....	17
3.2 Il primo strumento di efficace adozione del Modello da parte di BBell: la formazione.....	17
3.2.1 Attività minime previste per la formazione	18
SEZIONE IV. ORGANISMO DI VIGILANZA. STATUTO	18
4.1 Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza.....	18
a) Autonomia e indipendenza	19
b) Professionalità.....	19
c) Continuità d'azione	20
d) Onorabilità.....	20
4.1.1 Nomina e durata in carica dell'Organismo di Vigilanza.....	21
4.1.2 Compiti assegnati ai Responsabili di funzione	21
4.2 Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	22
4.2.1 Prerogative e risorse dell'OdV	24
4.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza	25
4.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	25

4.5 Protezione delle segnalazioni.....	26
a) Riservatezza	28
b) Garanzie procedurali.....	28
c) Obbligo di trasmissione delle segnalazioni all'OdV.....	28
4.5.1 Segnalazioni anonime.....	29
4.6 Regolamento dell'Organismo di Vigilanza	29
SEZIONE V. SISTEMA DISCIPLINARE	29
5.1 Funzione del sistema disciplinare	29
5.2 Sistema sanzionatorio per i dipendenti.....	30
5.3 Sistema sanzionatorio previsto per gli Amministratori.....	31
5.4 Sistema sanzionatorio previsto per i sindaci.....	31
5.5 Sistema sanzionatorio previsto per Consulenti, collaboratori e partners.....	32
5.6 Tipologia di violazioni del Modello e relative sanzioni.....	32

DEFINIZIONI

- “**BBBELL**”: BBBell S.p.A.;
- “**Autore del reato**”: uno o più Destinatari del Modello che, rivestendo una determinata qualifica all’interno di BBBell, o comunque operando per conto della medesima società, commette uno dei Reati;
- “**CCNL**”: Contratto Collettivo Nazionale Telecomunicazioni attualmente in vigore ed applicato da BBBell;
- “**Codice Ambiente o Testo Unico Ambiente**”: D.Lgs. n. 152 del 03 aprile 2006;
- “**Codice Etico**”: testo contenente i diritti ed i doveri morali di BBBell che definisce la responsabilità etico-sociale di tutti coloro che partecipano all’attività aziendale;
- “**Collaboratori non continuativi**”: soggetti impegnati in BBBell per incarichi temporanei o per periodi limitati nel tempo;
- “**Organo Amministrativo**”: Consiglio di Amministrazione di BBBell;
- “**Consulenti**”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di BBBell sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione, nonché quei soggetti esterni all’organizzazione aziendale che prestano attività di consulenza ed assistenza di ogni tipo nell’interesse di BBBell;
- “**Destinatari del Modello**”: tutti i soggetti coinvolti nell’attività di BBBell, ivi inclusi tutti i dipendenti, il personale interno, il personale afferente ad altre società, i collaboratori, anche non continuativi e gli *stakeholders*;
- “**Dipendenti**”: tutti i dipendenti di BBBell, compresi i dirigenti ed i collaboratori non occasionali;
- “**D.Lgs. 231/2001 o Decreto**”: il decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e s.m.i.;
- “**Due diligence**”: attività di controllo e confronto della documentazione inerente ad una determinata società;
- “**D.V.R.**”: Documento di valutazione dei rischi previsto dall’art. 28 D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.;
- “**Fornitori continuativi**”: soggetti che hanno rapporti di fornitura continuativa di beni o servizi con BBBell;
- “**Funzione aziendale**”: comparto di BBBell cui è devoluta una singola attività unitariamente intesa;
- “**Modello o Modello Organizzativo**”: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001;
- “**Organismo di Vigilanza o OdV**”: organismo interno a BBBell, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del modello adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ed alla verifica del suo costante aggiornamento;
- “**Outsourcing**”: tutte le forniture di beni e servizi che BBBell richiede a terzi soggetti;

- **“P.A.”**: tutti quegli enti giuridici o società controllate da enti pubblici economici e non che sono definiti come Pubblica Amministrazione secondo disposizioni di legge vigenti;
- **“Parte Generale”**: Parte generale del Modello ove sono indicati i principi generali del medesimo ed il funzionamento dell’Organismo di Vigilanza;
- **“Parte Speciale”**: Parte speciale del Modello recante la metodologia di Risk Analysis adottata per i Processi Sensibili e le relative procedure adottate per prevenire in concreto detti rischi;
- **“Partner”**: controparti contrattuali di BBBell, quali, ad esempio, fornitori, consulenti, agenti e clienti sia persone fisiche che persone giuridiche, con cui BBBell addivenga ad una qualunque forma stabile di collaborazione (associazione temporanea d’impresa – ati, joint venture, consorzi, etc);
- **“Personale”**: personale addetto alle attività svolte da BBBell, ivi inclusi i soggetti apicali, i soggetti sottoposti all’altrui direzione e, infine, i dipendenti, i soci lavoratori o collaboratori a qualunque titolo organici alla struttura di BBBell;
- **“Processi sensibili”**: un insieme di attività di BBBell nel cui ambito ricorre il rischio potenziale di commissione dei reati;
- **“Reati”**: i singoli reati richiamati dagli artt. 24 e seguenti del D.Lgs. 231/2001, quindi, uno dei reati presupposto alla responsabilità amministrativa degli enti;
- **“Responsabile di funzione”**: soggetto responsabile di un’area funzionale identificata come significativa all’esito dell’analisi dei rischi, individuato sulla base dell’organigramma di BBBell;
- **“Risk assesment”**: attività di individuazione delle singole aree di rischio riferite ad ogni attività eseguita da BBBell finalizzata ad individuare, successivamente, i concreti rischi in riferimento ai singoli Reati;
- **“R.L.S.”**: Responsabile della sicurezza incaricato dai lavoratori come identificato nel Testo Unico Sicurezza;
- **“R.S.P.P.”**: Responsabile del servizio di prevenzione e protezione come identificato nel Testo Unico Sicurezza;
- **“Soggetti Apicali”**: soggetti che, secondo quanto previsto dall’art. 5 del D.Lgs. 231/2001, ricoprono incarichi di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell’ente;
- **“Soggetti Sottoposti all’altrui Direzione”**: soggetti che, secondo quanto previsto dall’art. 5 del D.Lgs. 231/2001, dipendono dalla vigilanza e dal controllo dei soggetti apicali;
- **“Stakeholders”**: tutti quei soggetti che, a vario titolo, anche in via solamente occasionale, siano portatori di interessi di BBBell;
- **“Testo Unico Sicurezza”**: Testo Unico di cui al D.Lgs. n. 81 del 09 aprile 2008 e s.m.i.;

- “**Whistleblower**”: soggetto che riferisce una preoccupazione, una segnalazione, ovvero che comunica una violazione del presente modello, del codice etico o la potenziale commissione di Reati.

Parte GENERALE

SEZIONE I: QUADRO NORMATIVO

1.1 La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, secondo la disciplina introdotta dal D.Lgs. 231/2001

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, attuando in parte la legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell’ordinamento giuridico italiano – la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti). Prima dell’introduzione di tale disciplina legislativa, gli enti collettivi non erano soggetti, secondo la legge italiana, a responsabilità di tipo penale - amministrativo e solo le persone fisiche (amministratori, dirigenti, *etc.*) potevano essere perseguite per l’eventuale commissione di reati nell’interesse della compagine societaria.

Tale assetto normativo è stato profondamente innovato dal decreto legislativo 231/2001, che ha segnato l’adeguamento, da parte della legislazione italiana, ad una serie di convenzioni internazionali alle quali l’Italia ha già da tempo aderito: in particolare, si tratta della Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, della Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione, nonché della Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Con l’emanazione del D.Lgs. 231/2001, il legislatore italiano ha ottemperato agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e comunitari, i quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio che colpisca la criminalità d’impresa in modo più diretto ed efficace.

Il D.Lgs. 231/2001 si inserisce, dunque, in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e – allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi, quantomeno europei – istituisce la responsabilità della *societas*, considerata “*quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell’interesse dell’ente*” (così la relazione al Progetto preliminare di riforma del codice penale, elaborato dalla Commissione presieduta dal prof. Carlo Federico Grosso).

L’istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica secondo cui le condotte illecite commesse all’interno dell’impresa, lungi dal conseguire ad un’iniziativa privata del singolo, sovente rientrano nell’ambito di una diffusa **politica aziendale** e conseguono a decisioni di vertice dell’ente medesimo.

Si tratta di una responsabilità “amministrativa” *sui generis*, poiché, pur comportando sanzioni

amministrative, consegue da reato ed il suo accertamento segue le garanzie proprie del processo penale.

In particolare, il D.Lgs. 231/2001 contiene un articolato sistema sanzionatorio che muove dall'applicazione di sanzioni pecuniarie comminate utilizzando delle quote, alle quali si aggiungono, seguendo la scala della gravità del reato commesso, misure interdittive tra cui la sospensione o la revoca di concessioni e licenze, il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzazione di beni e servizi; fino ad arrivare alle più pesanti sanzioni interdittive, che possono giungere al divieto di esercitare la stessa attività d'impresa.

La sanzione amministrativa per la società, tuttavia, può essere applicata esclusivamente dal giudice penale, nel contesto di norme di garanzia predisposte dall'ordinamento penale; ciò solo qualora sussistano tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore. In particolare, è necessario che sia commesso uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa dell'ente e che tale reato sia compiuto nell'**interesse o a vantaggio** della società, da parte di soggetti apicali o ad essi sottoposti.

La responsabilità degli enti si estende anche ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal D.Lgs. 231/2001. Tale aspetto sarà vagliato nella seconda parte di questo documento, quando verranno affrontate, una per una, le singole ipotesi di reato per le quali il legislatore ha previsto la responsabilità dell'ente collettivo.

Quanto ai requisiti necessari perché possa configurarsi, accanto alla responsabilità penale delle persone fisiche, anche la responsabilità amministrativa della persona giuridica, come già detto, deve trattarsi, in primo luogo, di un reato commesso **nell'interesse o a vantaggio** dell'ente. Il vantaggio **esclusivo** dell'agente (o di un terzo rispetto all'ente) non determina alcuna responsabilità in capo all'ente, trattandosi in una situazione di manifesta estraneità della persona giuridica al fatto di reato.

I potenziali soggetti attivi del reato presupposto alla responsabilità degli enti sono:

- a) *“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 degli stessi” (cosiddetti soggetti apicali);*
- b) *“persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)” (cosiddetti soggetti sottoposti all'altrui direzione).*

Come si vede, i soggetti richiamati dalla norma in esame sono coloro i quali svolgono funzioni inerenti la gestione ed il controllo dell'ente o di sue articolazioni: il legislatore, pertanto, ha voluto intraprendere una scelta di tipo “funzionalistico”¹, invece che una di tipo “nominalistico”, riservando cioè l'attenzione alla concreta attività svolta, piuttosto che alla qualifica formalmente rivestita.

Da sottolineare, in questa prospettiva, anche l'equiparazione – rispetto ai soggetti che ricoprono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente – delle persone che

¹ Per “funzionalistico” si deve intendere quell'approccio adottato dal Legislatore per dare rilievo alla funzione e alle attività in concreto svolte dal soggetto, da considerarsi prevalenti rispetto al nome o alla sola figura societaria ricoperta dal possibile autore del reato.

rivestono le medesime funzioni in una “unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale”: si tratta, come noto, di una figura sempre più diffusa nella realtà economica attuale, soprattutto nell’ambito di società strutturate su più sedi e stabilimenti e ciò richiede una particolare attenzione al fine di elaborare un Modello organizzativo che si riveli, nella prassi, realmente efficace.

Si avrà modo di verificare, nella parte speciale dedicata ai singoli reati, come sia necessario che ogni singola figura professionale potenzialmente a rischio di commissione dei reati in BBBell sia monitorata, attraverso la predisposizione di opportune procedure, al fine di assicurare un idoneo controllo e una effettiva vigilanza su quelle attività “sensibili” nell’ottica della potenziale commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Sempre per ciò che riguarda i soggetti, si è già precisato che la lettera b) dell’art. 5 fa riferimento alle “*persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti in posizione apicale*”. Al riguardo, la Relazione ministeriale precisa che “*la scelta di limitare la responsabilità della società al solo caso di reato commesso dai vertici, non si sarebbe rivelata plausibile dal punto di vista logico e politico criminale*”. Da un lato, infatti, sarebbe risultata assurda un’esclusione della responsabilità dell’ente per i reati commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da un dipendente; dall’altro, le realtà economiche moderne sono caratterizzate da una evidente frammentazione dei processi operativi e decisionali, di talché acquista sempre maggior rilievo l’importanza anche del singolo dipendente nelle scelte e nelle attività dell’ente.

Ciò impone, come è facile comprendere, una dettagliata analisi delle singole procedure attraverso le quali si esplicano le diverse attività svolte da BBBell, in modo tale da poter predisporre efficaci presidi di controllo, in grado di impedire la commissione dei reati o determinarne, nel denegato caso, una rapida individuazione e denuncia da parte degli organismi di controllo interno.

Ai fini dell’affermazione della responsabilità dell’ente, oltre all’esistenza dei requisiti fin qui richiamati, che consentono di effettuare un collegamento **oggettivo** tra il reato commesso e l’attività dell’ente, il legislatore impone anche l’accertamento di un requisito di tipo **soggettivo**, consistente nella colpevolezza dell’ente per il reato realizzato. Tale requisito soggettivo, si identifica con l’individuazione di una **colpa dell’organizzazione**, intesa come assenza o inefficacia di adeguate regole di diligenza autoimposte dall’ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato. Tali regole di diligenza costituiscono proprio il contenuto centrale del presente Modello organizzativo.

1.2 I reati presupposti alla responsabilità ex D.Lgs. n. 231/2001

Prima di entrare nel dettaglio delle attività svolte da BBBell, al fine di valutare quali di esse esponano l’ente alla possibile commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, è opportuno completare l’inquadramento generale dei confini di tale fonte normativa.

La responsabilità dell’ente era inizialmente prevista per i reati contro la pubblica amministrazione (art. 25 D.Lgs. 231/2001) o contro il patrimonio della P.A. (art. 24 D.Lgs. 231/2001). In seguito è stata estesa – per effetto di provvedimenti normativi successivi ed integrativi del D.Lgs. 231/2001 – anche ad altre categorie di reati.

In particolare ai reati informatici e di illecito trattamento dei dati (art. 24 bis); ai delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter); sul punto si precisa che con Legge n. 236 del 11 dicembre 2016 è stato introdotto nel codice penale il nuovo reato di traffico illecito di organi prelevati da persona vivente ex art. 601 bis c.p..

Quest'ultimo reato si ritrova oggi in un nuovo comma, il sesto, dell'art. 416 c.p. dando così origine alla fattispecie dell'associazione a delinquere finalizzata al traffico degli organi, che è divenuta reato presupposto alla responsabilità dell'ente ai sensi del Decreto (art. 24 ter D.Lgs. – Delitti di criminalità organizzata); ai reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25 bis), ai reati contro l'industria ed il commercio (art. 25 bis- 1), ai reati societari (art. 25 ter); sul punto la legge n. 69 del 27 maggio 2015 è intervenuta modificando i reati societari richiamati dall'art. 25 ter del decreto.

Da ultimo, con il D.Lgs. n. 38 del 15 marzo 2017, che ha attuato la Decisione Quadro 2003/568/GAI del Consiglio Europeo, è stato riformulato il reato di "corruzione tra privati" ex art. 2635 c.c., introdotto il nuovo reato societario di "istigazione alla corruzione tra privati" previsto all'art. 2635 bis c.c. ed inserito l'art. 2635 ter. Quest'ultimo articolo ha introdotto delle pene accessorie. Il D.Lgs. n. 38/2017 ha anche avuto un impatto sulla disciplina della responsabilità degli enti ex D.Lgs. 231/2001 in quanto è stato modificato l'art. 25 ter del Decreto alla lettera s-bis) come di seguito indicato: «per il delitto di corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell'articolo 2635 del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento a seicento quote e, nei casi di istigazione di cui al primo comma dell'articolo 2635-bis del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote. Si applicano altresì le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2.»; ai reati con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25 quater), alle pratiche di mutilazione dei genitali femminili (art. 25 quater-1), ai reati contro la personalità individuale (art. 25 quinquies). In riferimento all'art. 25 quinquies con Legge n. 199 del 29.10.2016 è stato riformulato l'art. 603 bis c.p. "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" e detto reato è stato inserito nell'elenco dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 nella categoria in esame del Decreto.

Attraverso la legge 18 aprile 2005, n. 62, la responsabilità degli enti è stata estesa anche ai reati di market abuse (insider trading e aggio, art. 25 sexies). L'intento del legislatore di includere nel decreto del 2001 tutti i crimini che l'ente può commettere è evidente dal costante aumento delle fattispecie "presupposto"; infatti, sono stati successivamente introdotti i reati di lesioni ed omicidio colposo commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sui lavoro (art. 25 septies) nel 2007 – poi modificati dal D.Lgs. 81/2008 -, i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro o altra utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio (quest'ultimo reato introdotto con Legge n. 186 del 15 dicembre 2014) (art. 25 octies); i reati in materia di violazione del diritto di autore (art. 25 novies), l'induzione a non rendere dichiarazioni all'autorità giudiziaria ovvero a renderle mendaci (art. 25 decies), i reati ambientali, ivi compresi gli "ecoreati", introdotti con Legge n. 68 del 22 maggio 2015 (art. 25 undecies) ed il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies) da ultimo modificato con Legge 17 ottobre 2017, n. 161.

Infine, è stato da ultimo introdotta una nuova categoria di Reati (art. 25 terdecies) contro il razzismo e la xenofobia.

Oltre alle disposizioni del decreto in esame, altre fonti normative contribuiscono ad estendere il predetto novero di reato, tra esse, la legge 16 marzo 2006 n. 146, concernente illeciti transnazionali penalmente rilevanti.

La scelta del Legislatore, quindi, è stata quella di prevedere la responsabilità amministrativa degli enti per la commissione di alcuni reati già previsti dal Codice Penale e da altre leggi, la cui puntuale indicazione è contenuta in un separato documento (All. 1 – Elenco Reati), parte integrante del presente Modello.

Di seguito saranno indicate solo le categorie di Reati richiamate dagli artt. 24 e seguenti del Decreto.

- 1) Reati contro il patrimonio della P.A. commessi attraverso erogazioni pubbliche (art. 24);
- 2) Reati contro la P.A. (art. 25);
- 3) Reati di falso nummario e contro l'industria ed il commercio (artt. 25 *bis* e 25 *bis*-1);
- 4) Reati societari (art. 25 *ter*);
- 5) Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25 *quater*);
- 6) Reati contro la personalità individuale (artt. 25 *quinques* e 25 *quater*- 1);
- 7) Reati di "abuso di mercato" (art. 25 *sexies*);
- 8) Reati commessi in violazione delle norme a tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro (art. 25 *septies*);
- 9) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25 *octies*);
- 10) Delitti di criminalità organizzata (art 24 *ter*);
- 11) Reati ambientali (art. 25 *undecies*);
- 12) Reati inerenti la criminalità informatica e l'illecito trattamento di dati (art. 24 *bis*);
- 13) Delitti in materia di violazione del diritto di autore (art 25 *novies*);
- 14) Reati di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *novies* - *rectius*: *decies* -);
- 15) Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*);
- 16) Reati di razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies*).

1.3 Esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione e di gestione

Agli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001, il legislatore prevede l'esenzione dalla responsabilità amministrativa qualora l'ente si sia dotato di effettivi ed efficaci modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Da tali norme del decreto legislativo, emerge una differenza di disciplina, e di regime probatorio, in relazione ai reati commessi dai soggetti in posizione apicale rispetto ai reati commessi dai sottoposti.

Introducendo un'inversione dell'onere della prova, l'art. 6 prevede infatti che l'ente non risponda dei reati commessi dai soggetti in posizione apicale qualora sia possibile dimostrare che:

- a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento, sia stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone fisiche abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi sia stata un'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Secondo l'art. 7, per i reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'ente risponde solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (in questo caso l'onere della prova è a carico dell'accusa). In ogni caso, si presuppongono osservati tali obblighi se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Come si vede, l'adozione di un modello (o di più modelli) costituisce un'opportunità che il legislatore attribuisce all'ente, finalizzata alla possibile esclusione della responsabilità.

La mera adozione del modello da parte dell'*organo amministrativo* - che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio - non pare tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo in realtà necessario che il Modello sia *efficace ed effettivo*.

Quanto all'efficacia del modello, il legislatore, all'art. 6 comma 2 D.Lgs. 231/2001, statuisce che il modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta mappatura delle attività a rischio);
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

La caratteristica dell'effettività del modello è invece legata alla sua *efficace attuazione* che, a norma dell'art. 7, comma 4, D.Lgs. 231/2001, richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del modello);
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

I modelli organizzativi, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 3, del decreto "*possono essere adottati (...) sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può*

formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati". Occorre, tuttavia, sottolineare che le indicazioni contenute nelle linee guida predisposte dalle Associazioni di categoria rappresentano solo un quadro di riferimento e non esauriscono le cautele che possono essere adottate dai singoli enti nell'ambito dell'autonomia di scelta dei modelli organizzativi ritenuti più idonei. Per la predisposizione del proprio modello di organizzazione e gestione, BBBell ha espressamente tenuto conto, oltre che delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i., della relazione ministeriale accompagnatoria e del Decreto Ministeriale 26 giugno 2003 n. 201, recante il regolamento di esecuzione del D.Lgs. 231/2001.

Contribuiscono, altresì, a delineare il riferimento normativo le Linee Guida di Confindustria, nella versione *pro tempore* vigente (anno 2014).

SEZIONE II: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1 La scelta di BBBell di dotarsi del Modello previsto dal D.Lgs. n. 231/2001

La scelta di BBBell di dotarsi di un modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/01, si inserisce nella più ampia politica della Società tesa ad indirizzare i Destinatari del Modello ad una gestione trasparente, corretta e ispirata al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica negli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Nello specifico, scopo principale del Modello è l'individuazione di un sistema strutturato ed organico di procedure e regole di comportamento e di attività di controllo al fine di prevenire - per quanto possibile - la commissione delle diverse tipologie di illecito previste dal Decreto.

2.1.1 Premessa

BBBell è una Società per Azioni con sede legale ed operativa in Torino (TO), Corso Svizzera n.185.

Le attività sono svolte all'interno nonché all'esterno del sito di Torino nel contesto del centro uffici Piero della Francesca, e prevedono l'esternalizzazione di alcuni processi verso Fornitori esterni. Tra i Fornitori esterni sono presenti società collegate che operano all'interno dei locali BBBell e condividono i Sistemi informativi BBBell, in un'ottica di sinergia di gruppo.

BBBell svolge la progettazione ed erogazione di servizi di connettività internet a banda larga, telefonia, e servizi di hot spot e la relativa assistenza per il settore pubblico e privato nonché la progettazione, installazione, allacciamento, collaudo di apparecchiature terminali e di videosorveglianza con relativa manutenzione per il settore pubblico e privato.

BBBell, inoltre, è fornita di personalità giuridica e rientra pacificamente fra gli enti ai quali è attribuita la responsabilità amministrativa dipendente da reato, secondo il tenore letterale dell'art. 1, comma 2, D.Lgs. 231/2001.

La società adotta un sistema di amministrazione pluripersonale collegiale, costituito dal Consiglio di Amministrazione, dotato di tutti i poteri ordinari e straordinari per lo svolgimento di tutte le attività di amministrazione. La rappresentanza della società spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione ed all'amministratore delegato nei casi di impedimento o assenza del Presidente e nei limiti della delega.

Per quanto attiene il controllo di legalità viene affidato al Collegio Sindacale composto da un Presidente, due sindaci effettivi e due sindaci supplenti. La revisione contabile della società è affidata ad uno studio esterno incaricato.

BBBell applica il proprio Sistema di Gestione Aziendale in tutti i processi previsti dalle norme di riferimento ISO 9001:2015 e ISO/IEC 27001:2013 ed in tutte le situazioni, anche ove non previsto contrattualmente.

2.2 Finalità del Modello

La scelta di BBBell di provvedere all'elaborazione di un Modello di organizzazione e gestione, riflette la più ampia politica d'impresa della Società, che si esplicita in interventi e iniziative volte a sensibilizzare, sia tutto il personale ad essa afferente (dal *management* ai lavoratori subordinati), sia tutti i collaboratori esterni ed i *partners*, circa una gestione trasparente e corretta della Società, al rispetto delle norme giuridiche vigenti nonché dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Precise regole interne assolvono alla funzione di organizzare il sistema dei poteri e delle deleghe, di regolamentare e procedimentalizzare le attività svolte all'interno della Società, di disciplinare i vari flussi informativi tra le varie funzioni e i vari organi.

In questo quadro, BBBell vuole perseguire, attraverso l'adozione del Modello di organizzazione e gestione previsto dal D.Lgs. 231/2001, l'obiettivo di rendere l'insieme di regole e controlli, già esistente, conforme anche alla finalità della prevenzione dei reati indicati dal decreto stesso. Inoltre, la società vuole sottolineare, nei confronti di tutto il personale e di tutti coloro che con la società collaborano o hanno rapporti d'affari, che BBBell condanna nel modo più assoluto ogni condotta contraria a leggi, regolamenti, o comunque tenuta in violazione della regolamentazione interna e dei principi di sana e trasparente gestione dell'attività cui la società si ispira.

In tale ottica, l'adozione del Modello di organizzazione, anche integrando i piani formativi della società, assicura l'importante risultato di informare il personale della società ed i collaboratori e *partners* esterni delle gravose sanzioni amministrative applicabili nel caso di commissione di reati, garantendo la prevenzione della commissione di illeciti, anche penali, nell'ambito dell'attività di BBBell mediante il continuo controllo di tutte le aree di attività a rischio e la formazione del personale alla corretta realizzazione dei propri compiti.

2.3 Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli: metodologia di lavoro

Si è provveduto a costruire ed a sviluppare un Modello di organizzazione orientato attorno alle concrete situazioni che connotano l'attività operativa, ossia a tutte le reali attività e strutture organizzative della società – e perciò ai reali “rischi di reato” prospettabili in relazione ad esse – avuto appunto riguardo a tutte le specificità di ogni settore di attività e ad ogni singola ipotesi di reato identificata dal D.Lgs. 231/2001. Si è, cioè, “ritagliato” il Modello organizzativo, più che rispetto a principi generali e astratti, attorno alle dette concrete situazioni e strutture organizzative,

e quindi in base ai rischi di reato prospettabili in relazione ad esse, avuto riguardo a tutte le loro specificità.

A tale scopo, la predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie, suddivise in diverse fasi, improntate ai principi fondamentali della tracciabilità e della verificabilità di tutte le operazioni svolte nell'ambito dell'attività societaria, in modo tale da consentire un controllo effettivo sulla stessa, nonché la coerenza con i precetti del D.Lgs. 231/2001.

I fase: raccolta e analisi di tutta la documentazione essenziale

In primo luogo, l'elaborazione del presente Modello ha preso le mosse dalla raccolta e valutazione di tutta la documentazione ufficiale, disponibile presso la Società, e relativa a:

- organigramma e ripartizione delle funzioni;
- visura societaria;
- documentazione sui controlli di gestione attuati in azienda;
- documentazione relativa alla struttura del sistema informatico adottato;
- manuali, regolamenti operativi e procedure formalizzate;
- sistema sanzionatorio di cui al CCNL applicato;
- contrattualistica rilevante;
- sistemi di gestione implementati sulla base di normative tecniche (UNI EN ISO 9001, UNI CEI ISO/IEC 27001), nonché le relative certificazioni;
- i precedenti accadimenti aziendali rilevanti;
- ogni altra informazione rilevante.

Siffatti documenti sono stati quindi esaminati, al fine di costituire una piattaforma informativa della struttura e dell'operatività della Società, nonché della ripartizione dei poteri e delle competenze, funzionale allo svolgimento delle attività rientranti nella fase seguente.

II fase: identificazione delle attività a rischio

Successivamente, si è proceduto all'individuazione di tutte le attività di BBell, prendendo le mosse da un meticoloso lavoro di mappatura delle singole operazioni svolte dalla stessa, svolto intervistando i soggetti apicali ed i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Ogni singola attività è stata analizzata in dettaglio, al fine di verificarne sia i precisi contenuti, le concrete modalità operative e la ripartizione delle competenze, sia la sussistenza o insussistenza, per ciascuna di esse, di uno specifico rischio di commissione delle ipotesi di reato indicate dal D.Lgs. 231/2001.

In particolare, le aree a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 sono state identificate mediante un'analisi delle procedure nonché attraverso interviste con i soggetti chiave nell'ambito della struttura della società, condotte da più soggetti, con diverse e specifiche competenze, al fine di favorire le migliori conoscenze in relazione all'operatività di ciascun singolo settore di attività della società. I risultati degli incontri e dell'attività di *due diligence* protrattasi per alcuni mesi, documentati attraverso verbalizzazioni sintetiche, oltre ad illustrare i contenuti e le

modalità operative di ciascuna unità organizzativa, esprimono i concreti profili di rischio di commissione delle ipotesi di reato individuate dal D.Lgs. 231/2001. Per ciascuna attività, si è poi provveduto ad indicare le specifiche ragioni di sussistenza o insussistenza di ciascun profilo di rischio.

III fase: identificazione e analisi degli attuali presidi al rischio

Per le aree a rischio si è poi richiesto al soggetto responsabile della gestione delle attività di volta in volta identificate, di illustrare le procedure operative ed i concreti controlli esistenti e idonei a prevenire il rischio individuato.

IV fase: gap analysis

La situazione di rischio e dei relativi presidi emersa dalle interviste di cui sopra, è stata confrontata con le esigenze e i requisiti imposti dal D.Lgs. 231/2001, al fine di individuare le eventuali lacune e carenze del sistema esistente. Si è provveduto quindi a proporre e concordare con il soggetto responsabile della gestione delle attività a rischio non sufficientemente presidiate, di identificare gli interventi che più efficacemente risultassero idonei a prevenire in concreto le identificate ipotesi di rischio, tenendo conto anche dell'esistenza di regole operative esplicitamente codificate, ovvero non normativizzate, ma ugualmente rispettate nella pratica operativa.

V fase: definizione dei protocolli

Per ciascuna funzione in cui un'ipotesi di rischio sia stata ravvisata come sussistente, è stato definito un sintetico programma di individuazione dei protocolli di decisione e gestione, contenenti la disciplina più idonea a governare il profilo di rischio individuato.

I protocolli saranno ispirati alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, onde sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato la decisione. Ciascuno di siffatti protocolli di decisione e gestione dovrà essere formalmente recepito da un ordine di servizio indirizzato alla funzione di riferimento, rendendo quindi ufficiali ed obbligatorie le regole di condotta ivi contenute nei confronti di tutti coloro che si trovino a compiere l'attività nell'ambito della quale è stato individuato un rischio.

La definizione dei protocolli si completa e si integra con le regole previste dal Codice Etico che la Società già adotta ed applica, il quale rappresenta uno strumento fondamentale per esprimere quei principi di deontologia che BBell riconosce come propri e sui quali fonda una sana, trasparente e corretta gestione delle attività compiute da tutti i dipendenti e da tutti i soggetti afferenti alla Società.

2.4 Elementi fondamentali del Modello

Il Modello si compone di un **indice**, di un elenco degli **allegati**, delle **definizioni**, di una **Parte Generale** e di una **Parte Speciale**.

La Parte Generale del Modello descrive il quadro normativo di riferimento del Modello, le sue finalità, la sua struttura ed il suo processo di realizzazione; nonché i destinatari del Modello e le

sue componenti essenziali quali la struttura e la composizione dell'OdV, con l'indicazione delle funzioni e dei poteri dell'organismo, le regole che presiedono all'aggiornamento del Modello, il sistema disciplinare per le violazioni del Modello, gli obblighi di comunicazione e diffusione del Modello e quelli inerenti la formazione del personale.

La Parte Speciale, individua le singole fattispecie di reato che, all'esito dell'attività di *Risk assessment*, sono state associate con le attività ritenute potenzialmente "sensibili" rispetto alla realtà di BBBell, e che pertanto debbono essere assoggettate a controllo.

Si tratta, in definitiva, di quelle attività dove è teoricamente probabile che si realizzi la commissione di un Reato, con la conseguente identificazione dei presidi volti a mitigarne il rischio.

2.5 Destinatari del Modello organizzativo

Il Modello è indirizzato - *in primis* - a tutto il personale di BBBell che si trovi a svolgere le attività identificate a rischio. Le disposizioni contenute nel Modello devono, dunque, essere rispettate dal personale che opera, a qualsiasi titolo, in nome e per conto di BBBell, dirigenti e lavoratori subordinati nonché dal personale afferente alla Società.

Il personale di BBBell è opportunamente formato e informato circa i contenuti del Modello medesimo, secondo le modalità appositamente previste dal presente documento (*infra* Sezione III – Paragrafo 3.1.).

Al fine di garantire un'efficace ed effettiva prevenzione dei Reati, il presente Modello è destinato anche ai collaboratori esterni, intesi sia come persone fisiche (consulenti, professionisti, *etc.*) sia come società terze che, mediante contratto, prestino la propria collaborazione a BBBell per la realizzazione delle proprie attività.

Il rispetto del Modello è garantito mediante l'apposizione di una clausola contrattuale ("Clausola 231") che obblighi il contraente diverso da BBBell ad attenersi ai principi del Modello nell'attività che riguarda la società.

Rispetto ai Fornitori continuativi ed ai Partners di BBBell, si prevede che la Società - prima di vincolarsi contrattualmente a terzi - svolga un'adeguata procedura di due diligence.

Segnatamente, tale attività di controllo dovrà essere volta a verificare la reputazione del soggetto con cui s'intende contrattare e dei suoi principali esponenti (soci e amministratori), la situazione finanziaria, la competenza tecnica per rendere il servizio oggetto del contratto, i maggiori clienti con cui opera e gli eventuali rapporti con le autorità pubbliche.

SEZIONE III. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE

3.1 Azioni poste in essere da BBBell per la diffusione del proprio Modello

Le modalità di comunicazione del Modello devono essere tali da garantirne la piena pubblicità, al fine di assicurare che i Destinatari siano a conoscenza delle procedure che devono essere seguite per un adempimento corretto delle proprie mansioni.

Secondo quanto disposto dalle Linee Guida di Confindustria, l'informazione deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua.

Pertanto è impegno di BBBell divulgare il più possibile i principi e le disposizioni contenuti nel proprio Modello.

Quanto all'informazione, il Modello è disponibile presso il sito *internet* di BBBell, il cui indirizzo verrà opportunamente comunicato a tutti i Destinatari mediante una comunicazione a mezzo di posta elettronica.

La formazione, invece, è realizzata tenendo conto della necessaria diversificazione di approfondimento a seconda dei soggetti a cui verrà erogata, del loro ruolo, responsabilità, compiti attribuiti ed attività svolta.

L'attività formativa riguarda il D.Lgs. 231/2001, il Codice etico ed il Modello organizzativo della Società.

Ciò è oggetto di specifica attività di formazione nella prima fase di adozione del Modello e successivamente, a seguito di modifiche o aggiornamenti del medesimo documento.

La formazione deve essere periodicamente ripetuta ogniqualvolta se ne ravvisi la necessità.

Per i soggetti posti a capo delle funzioni considerate più a rischio di commissione dei Reati, la formazione generale di cui sopra è integrata con una formazione più specifica avente ad oggetto i Reati a maggior rischio per ciascuna funzione ed i presidi identificati a mitigazione degli stessi illeciti.

3.1.1 Informativa al Personale Interno

In ossequio a quanto disposto dalla Linee Guida di Confindustria, l'informazione deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua.

Il personale di BBBell, quindi, è prontamente informato, nel rispetto dei requisiti modali minimi di seguito riportati, dell'adozione del presente Modello.

BBBell si impegna a diffondere il Modello mediante pubblicazione sul suo sito *internet* o ogni altra modalità che renda consona allo scopo.

Parimenti, anche le modifiche di maggior rilievo sono prontamente diffuse secondo le modalità decise di volta in volta.

3.2 Il primo strumento di efficace adozione del Modello da parte di BBBell: la formazione

L'attività di formazione organizzata da BBBell è finalizzata a promuovere la conoscenza della normativa di cui al Decreto, del Modello e del Codice Etico adottati dalla Società.

In particolare per i soggetti apicali potrà essere svolta formazione con incontri della durata minima di una giornata.

Invece per i soggetti sottoposti all'altrui direzione si potrà procedere delegando tale attività formativa agli apicali di riferimento.

Ad ogni modo la Società adotterà le modalità di erogazione della formazione che di volta in volta saranno ritenute più opportune, sempre garantendo l'effettiva comprensione del contenuto a mezzo di idonee prove conservate a cura del Responsabile Risorse Umane.

3.2.1 Attività minime previste per la formazione

I contenuti formativi riguardano, in generale, le disposizioni normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti - e, quindi, le conseguenze derivanti alla società dall'eventuale commissione di illeciti da parte di soggetti che per esso agiscano - le caratteristiche essenziali degli illeciti previsti dal Decreto e, più specificatamente, i principi contenuti nel Codice Etico, nel Modello e nelle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili nonché le specifiche finalità preventive che il Modello persegue in tale contesto.

I moduli formativi sono articolati in relazione ai ruoli, alle funzioni e alle responsabilità rivestite dai singoli Destinatari e tengono conto, in particolare, del livello di rischio dell'area di attività in cui gli stessi operano. Il piano formativo si concretizza, a seconda dei casi, in corsi da tenersi in aula (sia per la formazione di carattere generale sia per quella tecnico-specifica).

In particolare, per coloro che operano nell'ambito delle "aree di attività a rischio", così come individuate nella parte speciale del presente Modello che segue, il Responsabile Risorse Umane programma e realizza incontri mirati alla diffusione della conoscenza dei Reati richiamati dal Decreto e dei presidi specifici delle aree di competenza nonché ad illustrare le modalità operative connesse all'esercizio delle attività quotidiane nelle singole aree di attività.

I contenuti formativi sono adeguatamente aggiornati in relazione all'evoluzione della normativa di riferimento e del Modello, anche in conseguenza di rilevanti modifiche organizzative di BBell. In particolare, se intervengono modifiche rilevanti (quali, ad es. l'estensione della responsabilità amministrativa degli enti a nuovi reati che, potenzialmente, interessino direttamente la società), l'organo amministrativo procede ad una coerente integrazione dei contenuti di questo documento, assicurandone altresì la fruizione da parte dei Destinatari.

L'attività di formazione è gestita e monitorata dal Responsabile Risorse Umane è adeguatamente documentata.

In particolare, la partecipazione agli incontri formativi in aula è formalizzata attraverso procedure idonee ad attestare la presenza delle persone interessate.

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente lo stato di attuazione della formazione e, se del caso, chiede controlli specifici sul livello di conoscenza e comprensione acquisito dai Destinatari, in relazione al contenuto del Decreto, del Modello e del Codice Etico.

SEZIONE IV. ORGANISMO DI VIGILANZA. STATUTO

4.1 Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza

Il D.Lgs. 231/2001, all'art. 6 comma 1, prevede l'obbligatoria istituzione di un Organismo di Vigilanza (OdV) interno all'ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di

vigilare costantemente sul funzionamento e sull'osservanza del Modello), sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia dell'aggiornamento del Modello medesimo.

Il D.Lgs. 231/2001, in virtù delle modifiche normative apportate dall'art. 1, comma 82, della legge finanziaria del 2005, stabilisce che l'OdV può essere sia monosoggettivo che plurisoggettivo.

BBBell ha optato, nel pieno rispetto della disciplina normativa, per un OdV plurisoggettivo, composto da 3 membri esterni e uno interno alla Società.

Tale soluzione è stata ritenuta la più adatta, sulla base delle caratteristiche della propria struttura organizzativa, a garantire l'effettività dei controlli cui l'OdV è istituzionalmente preposto.

Si è inoltre deciso che la nomina dell'OdV, nonché l'eventuale revoca, siano di competenza del Consiglio di Amministrazione. L'Organo Amministrativo procede a tali operazioni nel pieno rispetto delle indicazioni di legge, anche sulla base di quanto sancito nelle Linee Guida di Confindustria e, comunque, garantendo sempre che l'OdV nel suo complesso sia connotato dai seguenti requisiti:

a) Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività operative/gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Tali requisiti si ottengono garantendo all'OdV, da considerarsi come unità di *staff a sé stante* nella struttura organizzativa, una sostanziale indipendenza gerarchica, prevedendo che, nello svolgimento delle sue funzioni, l'OdV risponda solo al massimo vertice gerarchico: il Consiglio di Amministrazione.

Al fine di rendere effettivi i requisiti di cui al presente paragrafo è stato necessario definire alcune forme di tutela in favore dell'OdV, in modo da assicurare all'organismo un'adeguata protezione da eventuali forme di ritorsione a suo danno (si consideri il caso in cui dagli accertamenti svolti dall'OdV emergano elementi che facciano risalire al vertice aziendale il reato – o il tentativo di commissione del medesimo – ovvero una violazione del presente Modello).

Pertanto solo l'Organo Amministrativo è a conoscenza delle valutazioni sulla *performance* professionale complessiva e su ogni intervento retributivo e/o organizzativo relativo all'OdV: il medesimo organo ne verificherà la congruità con la politica interna aziendale.

b) Professionalità

L'OdV deve possedere competenze tecnico - professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; in particolare deve possedere competenze specialistiche in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro, ambiente e competenze giuridiche, con particolare riferimento ai reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 ed agli istituti generali di tale decreto. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, ne garantiscono l'obiettività di giudizio.

L'OdV deve possedere, oltre alle competenze tecniche sopra descritte, ulteriori requisiti soggettivi formali, quali l'onorabilità, l'assenza di conflitti d'interessi e di rapporti di parentela con gli Organi societari e con il vertice aziendale, e l'OdV non deve essere mai stato imputato in procedimenti penali aventi ad oggetto le fattispecie previste dal D.Lgs. 231/2001.

Inoltre, all'atto del conferimento dell'incarico, i soggetti designati ad assumere la carica di componenti dell'OdV devono sottoscrivere una dichiarazione in cui attestano l'assenza di fattori d'incompatibilità quali, ad esempio:

- relazioni di parentela o di coniugio o affinità entro il IV grado con componenti dell'Organo Amministrativo, soggetti apicali in genere di BBBell;
- conflitti d'interesse, anche potenziali con BBBell tali da minare l'indipendenza richiesta dal ruolo;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di consistenza tale da consentire di esercitare una notevole influenza su BBBell;
- partecipazione attiva quale membro dell'Organo Amministrativo nei tre esercizi anteriori alla nomina quale membro dell'OdV, di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso Pubbliche Amministrazioni nazionali o locali nei tre anni anteriori all'assunzione della carica di componente dell'OdV;
- sentenza di condanna passata in giudicato, ovvero applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti di cui al D.Lgs. 231/2001 o altri reati ad essi assimilabili o comunque delitti commessi non colposamente;
- condanna, con sentenza passata in giudicato, ad una pena che importa l'interdizione dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

c) Continuità d'azione

L'OdV deve:

- lavorare sulla vigilanza del Modello con i necessari poteri d'indagine;
- essere una struttura "interna" all'azienda, anche se composta tutta da soggetti indipendenti (siano essi interni – ovvero dipendenti dell'ente – od esterni) rispetto all'Organo Amministrativo di BBBell, in modo da garantire la continuità dell'attività di vigilanza;
- curare l'attuazione del Modello ed assicurarne il costante aggiornamento;
- non svolgere mansioni prettamente operative che possano condizionare la visione d'insieme delle attività aziendali che ad esso si richiede e minarne l'obiettività di giudizio.

Per raggiungere appieno le finalità di cui al presente punto, l'OdV deve riunirsi almeno 4 (quattro) volte l'anno, redigendo un programma delle proprie attività all'inizio dell'anno ed un report consuntivo al termine del proprio esercizio.

d) Onorabilità

Sul piano soggettivo pertanto l'OdV deve essere dotato dei requisiti di professionalità e onorabilità. L'OdV, in virtù dell'attività che è chiamato a svolgere, deve essere dotato delle necessarie cognizioni tecniche e dell'esperienza relativa e, quindi, fornito di conoscenze senz'altro di carattere aziendalistico, ma anche dotato della necessaria cultura legale societaria e penale sopra tutte.

L'OdV deve, come detto, garantire l'onorabilità, la massima affidabilità e l'assenza di ogni posizione di conflitto (a titolo esemplificativo, avere relazioni di parentela con gli Organi ed i vertici della società o, comunque, conflitti di interesse). Al fine di adempiere alle proprie funzioni, di carattere multidisciplinare, inoltre, l'OdV potrà avvalersi della collaborazione di particolari

professionalità, da reperirsi anche all'esterno di BBBell, che potranno fornire all'uopo un utile supporto tecnico e specialistico.

4.1.1 Nomina e durata in carica dell'Organismo di Vigilanza

I soggetti prescelti, quali membri dell'OdV, devono avere le caratteristiche di cui sopra al fine di garantire la conoscenza specifica e la continuità d'azione; devono inoltre essere in possesso di competenze giuridiche specifiche in tema di responsabilità degli enti e di attività consulenziali. Devono, altresì, garantire la capacità di controllo e l'indipendenza richieste dalla legge.

Contemperando le esigenze di BBBell con la necessaria stabilità e continuità d'azione del predetto Organismo, l'OdV riveste il proprio ruolo per anni 3 (tre) a decorrere dalla data dell'effettiva nomina.

L'OdV può essere rinominato alla scadenza. Alla scadenza del mandato l'OdV rimane in carica sino alla effettiva nomina del nuovo organismo.

In tale periodo il compenso, stabilito dal CdA al momento della nomina, non potrà subire variazione alcuna, se non quelle determinate dall'opportunità di adeguamento agli indici legali.

L'eventuale revoca dell'OdV, da disporsi esclusivamente per ragioni connesse a gravi inadempimenti in ordine al mandato conferito, dovrà essere deliberata dall'Organo Amministrativo. La revoca dei poteri propri dell'OdV e l'attribuzione dei medesimi poteri ad altri soggetti, potrà avvenire solo per giusta causa, mediante apposita delibera dell'organo amministrativo.

Il sopravvenire di cause di incompatibilità/ineleggibilità determinerà l'immediata decadenza del membro dell'OdV.

L'OdV provvede direttamente a dotarsi di una modalità operativa che regolamenti il suo funzionamento, in conformità alla legge ed alle disposizioni del Codice Etico e del presente Modello.

4.1.2 Compiti assegnati ai Responsabili di funzione

Contestualmente alla nomina dell'OdV, si è deciso di incaricare il Responsabile di funzione del compito di effettuare, su base continuativa, verifiche sul rispetto del Modello e sull'adeguatezza dello stesso. Tali soggetti, adeguatamente formati al riguardo secondo il piano di formazione specificamente inerente il presente Modello validato dall'OdV stesso di cui al par. 3.2, sono stati individuati nelle persone che abbiano la responsabilità operativa di ciascun settore di attività di BBBell nel quale sono state riconosciute sussistenti ipotesi di rischio di commissione dei reati individuati dalla legge e che hanno contribuito alla definizione dei protocolli idonei a presidiare siffatti rischi. La loro attività, comunque, non sostituisce quella dell'OdV che rimane soggetto responsabile per la vigilanza sul Modello organizzativo.

In BBBell sono stati individuati quali Responsabili di funzioni:

- Direttore Generale;
- Amministratore delegato;
- Responsabile Affari legali e Regolamentari;

- Responsabile RGQS;
- Responsabile Ufficio Amministrativo;
- Responsabile Ufficio Acquisti;
- Responsabile Gestione Personale e Formazione;
- Direttore commerciale;
- Responsabile Ufficio Vendite;
- Responsabile Ufficio Marketing e Promozione;
- Responsabile Ufficio Gare e MEPA;
- Direttore tecnico;
- Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (R.S.P.P.).

Sono, in ogni caso, considerati Responsabili di funzioni tutti i soggetti che siano titolari di procure o deleghe ed ogni altra persona che possa esternare le decisioni di BBell, indipendentemente dal titolo giuridico per cui svolge tale compito.

Il coinvolgimento nonché la responsabilizzazione dei citati Responsabili di Funzione, a prescindere dal loro inquadramento contrattuale, ha come obiettivo quello di realizzare una garanzia più concreta, e perciò più efficace, dell'effettiva attuazione del Modello, in quanto tali soggetti costituiscono strutturalmente un fondamentale anello di congiunzione, operativo e informativo, tra l'OdV e le concrete unità operative nell'ambito delle quali sono stati individuati profili di rischio.

L'attività dei Responsabili di Funzione costituisce la miglior possibilità di adempimento dell'obbligo di attuare efficacemente il Modello, dal momento che gli stessi sono i soggetti che meglio possono consentire un effettivo ausilio ai fini dell'adempimento dell'obbligo di vigilanza, considerato che essi conoscono, meglio di chiunque altro, l'operatività concreta ed il funzionamento delle attività rischiose.

Ciascun Responsabile di Funzione è quindi obbligato a riportare all'OdV tutte le notizie utili al fine di meglio consentire all'organismo il rispetto e l'adempimento dei propri obblighi di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello ed in ordine alle esigenze di adeguamento dello stesso.

4.2 Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza

I principali compiti dell'OdV sono previsti dal D.Lgs. 231/2001 all'art. 6, comma 1, lett. b) come segue:

- a. vigilare sul funzionamento ed osservanza del Modello;
- b. curare l'aggiornamento del Modello sottoponendone la necessità all'Organo Amministrativo.

In adempimento al primo di siffatti compiti, l'OdV deve eseguire quantomeno le seguenti attività:

- predisporre un piano annuale delle verifiche su adeguatezza e funzionamento del Modello, graduando i controlli a seconda della gravità del rischio emerso a seguito dell'analisi dei rischi;
- effettuare verifiche su base continuativa, nell'ambito del predetto piano annuale, sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio al fine di valutare l'osservanza e il funzionamento del Modello;

- effettuare verifiche mirate, ed a campione, su operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti per il rispetto del Modello in particolare disciplinare il flusso informativo da parte dei Responsabili di Funzione;
- ottenere la predisposizione di una casella di posta elettronica dedicata a ricevere dalle strutture aziendali eventuali richieste di chiarimenti in ordine a casi dubbi o ad ipotesi problematiche, nonché sollecitazioni di interventi tesi all'implementazione del Modello;
- promuovere adeguate iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- verificare la corretta progettazione ed implementazione del piano di formazione e diffusione del Modello organizzativo, del Codice Etico e delle loro successive modifiche e/o integrazioni;
- valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del Modello;
- condurre le indagini volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del Modello;
- segnalare le violazioni accertate al Responsabile Gestione Personale e Formazione per l'apertura del procedimento disciplinare;
- verificare che le violazioni del Modello siano effettivamente ed adeguatamente sanzionate.

Quanto alla cura dell'aggiornamento del Modello è necessario premettere che l'adozione e le eventuali sue modifiche sono di competenza dell'Organo Amministrativo, il quale appunto, a mente dell'art. 6 comma 1 lett. a), ha la responsabilità diretta dell'adozione e dell'efficace attuazione del Modello stesso.

Singole modifiche o aggiornamenti dei protocolli o delle procedure operative potranno essere approvati e diffusi dal Responsabile di funzione, previo assenso dell'Organo Amministrativo. Di dette modifiche dovrà sempre essere informato l'OdV, nel caso si tratti di modifiche sostanziali, non legate per esempio a semplici cambiamenti di natura organizzativa.

Quanto al compito dell'OdV di curare l'aggiornamento del Modello, siffatta funzione si traduce nelle seguenti attività:

- monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento;
- predisporre misure idonee ai fini di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello;
- vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei Reati e verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle finalità del Modello come individuate dalla legge, a tal fine potendosi avvalere delle informazioni e della collaborazione da parte dei Responsabili di Funzione;
- indicare all'Organo Amministrativo la necessità di adottare modifiche al Modello;
- verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello adottate dall'Organo Amministrativo;
- vigilare sulla congruità del sistema di procure e deleghe al fine di garantire la costante efficacia del Modello.

È importante evidenziare che - al fine di garantire la piena efficacia della sua azione - l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che possa rilevare ai fini della verifica del corretto funzionamento del Modello.

Ai fini di un pieno ed autonomo adempimento dei propri compiti, all'OdV è assegnato un *budget* annuo adeguato, stabilito con delibera dall'Organo Amministrativo anche nell'atto di nomina e rinnovato nella medesima quantità, se non diversamente disposto.

Il *budget* deve consentire all'OdV di poter svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione.

Quanto all'ambito di applicazione dei poteri di controllo dell'OdV, il D.Lgs. 231/2001 non modifica la normativa societaria e statutaria vigente.

L'adozione del Modello con la nomina dell'OdV, quindi, non deve comportare una significativa, e non giustificabile, restrizione dell'autonomia statutaria ed organizzativa degli enti, con la conseguenza che quanto ai soggetti depositari delle deleghe operative espresse, ossia quanto ai soggetti nei confronti dei quali BBBell ha già ritenuto di conferire la propria massima fiducia, continueranno a valere le sole forme di controllo già espressamente previste dall'ordinamento vigente e con esse i rimedi per le violazioni di legge di cui si rendessero responsabili.

All'OdV resta in ogni caso riconosciuto sia il potere di interloquire con i soggetti legittimati per legge all'attività di controllo che la facoltà di sollecitare la verifica della sussistenza degli elementi richiesti dalla legge ai fini della proposizione di azioni di responsabilità o di revoca per giusta causa.

4.2.1 Prerogative e risorse dell'OdV

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'OdV e delle specifiche capacità professionali da esse richieste, nello svolgimento dei suoi compiti, l'OdV sarà supportato da uno staff operativo e disporrà in via autonoma di adeguate risorse finanziarie.

L'OdV potrà avvalersi della collaborazione dei Responsabili di Funzione della Società, quando si rendano necessarie le loro conoscenze e competenze specifiche per particolari analisi e per la valutazione di specifici passaggi operativi e decisionali dell'attività di BBBell.

In ogni caso, l'OdV avrà la facoltà, laddove si manifesti la necessità, di avvalersi della consulenza di professionisti esterni.

L'OdV, all'inizio del proprio mandato e con cadenza annuale, presenterà all'Organo Amministrativo di BBBell una richiesta di budget di spesa annuale da mettere a disposizione da parte della società e in particolare l'OdV presenterà la richiesta di erogazione dell'importo corrispondente al budget annuale ("Importo"), con sufficiente evidenza di dettaglio, e l'Organo Amministrativo non potrà ragionevolmente rifiutarsi di mettere a disposizione tale Importo che potrà essere utilizzato in via autonoma e senza obbligo di preventiva autorizzazione da parte dell'OdV per gli scopi previsti dal presente Modello.

L'Importo dovrà coprire:

- (i) il compenso dell'OdV della Società;

- (ii) una previsione delle spese da sostenersi in via autonoma dall'OdV per l'esercizio delle proprie funzioni (fermo restando che gli eventuali costi relativi alle risorse umane o materiali messe a disposizione da BBell non si intendono far parte del budget).

Qualora, in ragione di eventi o circostanze straordinarie (cioè al di fuori dell'ordinario svolgimento dell'attività dell'OdV) si rendesse necessaria per l'OdV l'erogazione di somme in eccesso dell'Importo previsto, in tal caso l'OdV dovrà formulare richiesta motivata al CdA indicando con ragionevole dettaglio la richiesta dell'erogazione di somme in eccesso dell'Importo, le ragioni ed i fatti sottostanti a tale richiesta e l'indicazione dell'insufficienza della somma costituente l'Importo per far fronte agli eventi o alle circostanze straordinarie. Tale richiesta di ulteriori fondi non potrà essere irragionevolmente respinta dall' Organo Amministrativo.

4.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza

Come sopra già precisato, al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'OdV riporta direttamente al CdA di BBell. Su base annuale, l'OdV, mediante relazione scritta, riferisce all'Organo Amministrativo, gli esiti dell'attività di vigilanza espletata e gli interventi opportuni per l'implementazione del Modello.

L'OdV potrà, in ogni momento, chiedere di essere sentito dal CdA, allorché ritenga opportuno un suo esame o intervento in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.

L'OdV potrà, a sua volta, essere convocato in ogni momento dall'Organo Amministrativo per riferire su particolari eventi o situazioni relative al D.Lgs. 231/2001, al Codice Etico, al Modello ed alle procedure rilevanti.

4.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a collaborare per una piena ed efficace attuazione del Modello segnalando, immediatamente, ogni eventuale notizia di reato ed ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione.

Le segnalazioni potranno avvenire con tre differenti modalità:

- in forma anonima;
- con spendita del nome del segnalante;
- con spendita del nome del segnalante e con richiesta all'OdV di mantenere riservata l'identità.

È sempre preferibile che le segnalazioni avvengano con spendita del nome del segnalante, per permettere un migliore e più incisivo operato dell'OdV.

La comunicazione delle segnalazioni all'OdV può avvenire in due forme tra loro alternative:

- tramite posta cartacea da recapitarsi presso la sede operativa della società;
- via email all'indirizzo e-mail dedicato odvbbell@gmail.com

Le segnalazioni cartacee: esse dovranno pervenire in busta chiusa e verranno recapitate all'OdV. L'OdV è l'unico organismo autorizzato alla lettura delle segnalazioni in questione.

Tale procedura garantisce la tutela dell'identità del Whisterblower e la riservatezza dell'informazione.

Le segnalazioni a mezzo posta elettronica: le segnalazioni possono avvenire tramite posta elettronica presso la casella di posta appositamente predisposta odvbbsbell@gmail.com, il cui accesso è riservato solo ed unicamente all'OdV.

In tal caso la riservatezza sull'identità del segnalante e sul contenuto della segnalazione viene garantita dall'indirizzamento, mentre l'anonimato dipenderà dalla casella di posta elettronica di provenienza.

I Responsabili di Funzione interessati e/o coinvolti, devono immediatamente riferire all'Organismo di Vigilanza, attraverso posta cartacea o attraverso la casella di posta elettronica sopra indicata, le seguenti occasioni:

- violazioni riscontrate che comportino l'applicazione delle sanzioni di cui alla seguente Sezione V;
- procedimenti disciplinari avviati per le violazioni del Modello;
- provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- applicazione di eventuali sanzioni per le violazioni del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione;
- eventuale contenzioso giudiziario relativo alle sanzioni disciplinari per violazioni del Modello;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento di BBell o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- ogni potenziale rischio di commissione di un reato rilevante ex D.Lgs. 231/2001.

Tutte le segnalazioni sono conservate, a cura dell'OdV, in un apposito archivio, secondo modalità definite dall'OdV e tali da assicurare la riservatezza circa l'identità di chi ha effettuato la segnalazione.

In conformità a quanto disposto dal Decreto (art. 6, comma 2, lett. d), tutti gli Organi di BBell sono tenuti a comunicare all'OdV ogni informazione utile allo svolgimento dell'attività di controllo e alla verifica sull'osservanza del Modello, il suo funzionamento e la sua corretta attuazione. I medesimi obblighi informativi sono previsti in capo ai Responsabili di Funzione (v. supra par. 4.1.2).

Ogni comunicazione avviene tramite posta cartacea riservata o tramite la casella di posta elettronica dedicata all'Organismo di Vigilanza.

4.5 Protezione delle segnalazioni

La gestione piramidale dei flussi informativi costituisce a propria volta un processo sensibile, in grado di frustrare l'adempimento degli obblighi di vigilanza conferiti all'OdV.

Pertanto, è prevista la seguente procedura a mezzo della quale ogni dipendente può trasmettere ogni utile segnalazione circa presunte violazioni del Modello organizzativo, anche qualora le stesse non integrino gli estremi di un reato, nonché fornire suggerimenti per l'implementazione del

Modello.

Il sistema di protezione delle segnalazioni di violazione delle disposizioni di legge, del Codice Etico e del Modello è considerato strumento fondamentale per l'applicazione efficace del sistema di prevenzione dei rischi di reato.

Con il presente Modello si costituisce l'obbligo sia per i componenti del CdA che per ogni dipendente o collaboratore di BBell di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite che in buona fede, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto, ritengano si siano verificate.

Pertanto un dipendente che segnala una violazione del Modello organizzativo, anche se non costituente Reato, non deve trovarsi in alcun modo in posizione di svantaggio per questa azione, indipendentemente dal fatto che la sua segnalazione sia poi risultata fondata o meno.

Con il presente Modello si costituisce l'espresso divieto di compiere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi direttamente o indirettamente collegati alla segnalazione.

Il dipendente, tuttavia, è consapevole che non saranno prese in considerazione segnalazioni o accuse, conosciute come false né, tanto meno avrà diritto alle tutele offerte. Verranno infatti avviate procedure disciplinari nei confronti di chiunque sollevi intenzionalmente accuse false o irregolari.

BBell incoraggia tutti i dipendenti che desiderino sollevare una questione inerente ad una violazione del Modello a discuterne con il proprio superiore gerarchico prima di seguire queste procedure di *Whistleblowing*, salvo controindicazioni concrete.

Il superiore gerarchico risolve il problema prontamente e comunica quanto accaduto all'OdV, in via riservata, ove ciò sia rilevante per il Modello.

Qualora la segnalazione al superiore gerarchico non trovi esito o il segnalante ritenga controindicato comunicare la segnalazione allo stesso direttore, il segnalante deve rivolgersi direttamente all'OdV, che è tenuto a gestire ogni informazione in via riservata.

Gli altri Destinatari, in relazione all'attività svolta con BBell, effettuano ogni segnalazione direttamente all'OdV.

Per consentire un accertamento corretto e un'indagine completa di una segnalazione relativa a un comportamento sospetto, quando segnalano la presunta violazione i segnalanti devono fornire le seguenti informazioni:

- la descrizione della questione con tutti i particolari di rilievo (ad esempio la data e il luogo dell'accaduto, il tipo di comportamento, le parti coinvolte, etc);
- l'indicazione del motivo per il quale la questione è ritenuta preoccupante;
- il modo in cui è venuto a conoscenza del fatto oggetto della segnalazione;
- l'esistenza di testimoni;
- la precedente comunicazione del fatto ad altri soggetti;
- la specifica funzione nell'ambito della quale si è verificato il comportamento sospetto;

- ogni altra informazione ritenuta rilevante.

Preferibilmente il segnalante deve anche fornire il suo nome e le informazioni necessarie per eventuali contatti.

In ogni caso, la procedura di segnalazione è gestita dall'OdV ed è soggetta alle seguenti regole:

a) Riservatezza

Tutto il personale a qualunque titolo coinvolto nella gestione di una segnalazione è tenuto a mantenere la massima riservatezza ed al rispetto della normativa vigente in tema di privacy, considerando ogni informazione come sensibile.

Qualsiasi documento creato in relazione a una segnalazione deve essere custodito in modo rigorosamente riservato.

Nel corso di qualsiasi comunicazione e/o riunione, è necessario prestare attenzione ed evitare possibili dichiarazioni dannose per proteggere l'identità delle persone coinvolte e assicurarsi che le indagini non rechino danni alle stesse.

Tutte le indagini devono essere eseguite nella massima riservatezza.

Le comunicazioni devono essere rivolte solo alle persone che necessariamente devono essere informate.

Ogni dipendente interrogato in relazione ad un'indagine deve essere a conoscenza del fatto che la problematica verrà trattata in modo riservato e che deve evitare di parlarne con terzi.

b) Garanzie procedurali

Le segnalazioni relative a presunte violazioni nell'ambito e nell'applicabilità della presente procedura saranno esaminate in modo approfondito.

Le indagini devono iniziare tempestivamente e devono essere condotte in modo diligente. Tutte le persone coinvolte in un'indagine devono prestare attenzione ed agire in modo imparziale in tutte le fasi della procedura. Si devono raccogliere i fatti oggettivi relativi all'evento o alla situazione, non le opinioni o le speculazioni.

A partire dall'inizio di un'indagine si devono conservare tutti i documenti esistenti al momento in cui è stata segnalata la violazione.

Qualora la segnalazione pervenga in forma scritta anonima, l'OdV valuta l'opportunità di procedere ad indagini, sempre che la segnalazione contenga riferimenti sufficientemente specifici per effettuare gli accertamenti del caso.

Nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'OdV può accedere liberamente, senza la necessità di una preventiva autorizzazione, a tutte le fonti di informazione dell'ente, prendere visione di documenti e consultare dati relativi alla società.

Tutte le informazioni, i documenti e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali, vengono archiviate e custodite a cura dell'OdV in un apposito *data base* (informatico o cartaceo) per un periodo di minimo 5 anni.

L'OdV, inoltre, ha cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla *privacy*.

c) Obbligo di trasmissione delle segnalazioni all'OdV

È istituito l'obbligo di informazione dell'OdV a carico dei Responsabili di Funzione che ricevano una segnalazione rilevante per il Modello.

I Responsabili di Funzione devono riferire all'OdV, a mezzo del *report* periodico, la segnalazione

ricevuta e l'attività svolta (ad esempio sull'esito dei controlli effettuati, modifiche suggerite a seguito di variazioni dell'attività o delle procedure operative, segnalazioni di eventuali nuove attività o modalità idonee a realizzare ipotesi di reato previste dal D.Lgs. 231/2001).

I Responsabili di Funzione devono contattare l'OdV tempestivamente in caso di gravi anomalie nel funzionamento del Modello o di violazioni di prescrizioni dello stesso, sia che ne siano venuti a conoscenza direttamente che a mezzo di segnalazione altrui.

4.5.1 Segnalazioni anonime

Qualsiasi questione relativa a presunte violazioni di quanto stabilito dal D.Lgs. 231/2001, dalle altre fonti di legge, dal Codice Etico e dal Modello può essere comunicata all'OdV anche in modo anonimo.

BBBell suggerisce di preferire sempre la segnalazione non anonima.

I *Whistleblowers* sono comunque invitati a fornire informazioni sufficienti relative a quanto denunciato per consentire un'indagine adeguata.

In assenza degli elementi minimi della segnalazione richiesti dal paragrafo precedente la segnalazione anonima sarà archiviata dall'OdV.

4.6 Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV si dota di un apposito regolamento che ne disciplina le regole di funzionamento.

In particolare, il documento disciplina l'attività ed il funzionamento dell'OdV, ivi incluse tutte le attività relative alle modalità di esercizio delle sue attribuzioni (e.g. pianificazione, esecuzione, rapporto e verifiche non programmate, programmazione ed esecuzione delle riunioni).

Lo stesso regolamento disciplina la validità delle deliberazioni, le modalità di gestione delle risorse finanziarie a disposizione e le procedure necessarie per le modifiche al regolamento stesso.

SEZIONE V. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Funzione del sistema disciplinare

Secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 2 lett. e) e dall'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare che contrasti e sia idoneo a sanzionare l'eventuale violazione del Modello e delle procedure aziendali ad esso riferibili, da parte dei soggetti in posizione apicale e/o dei soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza, costituisce un elemento indispensabile del Modello stesso e condizione essenziale per garantire la sua efficacia.

In termini generali la previsione di sanzioni, debitamente commisurate alla violazione commessa e dotate di "meccanismi di deterrenza", applicabili in caso di violazione del Modello e delle procedure aziendali, ha lo scopo di contribuire, da un lato, all'efficacia ed effettività del Modello stesso, e, dall'altro, all'efficacia dell'attività di controllo effettuata dall'Organismo di Vigilanza.

BBBell ha, quindi, definito che la violazione delle norme del Codice Etico, del Modello e delle procedure aziendali anche richiamate dal Modello comporta, a carico dei Destinatari, l'applicazione di sanzioni.

Tali violazioni, infatti, ledono il rapporto di fiducia - improntato in termini di trasparenza, correttezza, integrità e lealtà - instaurato con la Società e possono determinare, quale conseguenza, l'avvio di un procedimento disciplinare a carico dei soggetti interessati con la possibile conseguente irrogazione di sanzioni. Ciò a prescindere dall'instaurazione di un eventuale procedimento penale o amministrativo - nei casi in cui il comportamento integri o meno una ipotesi di illecito - e dall'esito del conseguente giudizio, in quanto Codice Etico, Modello e procedure aziendali ad esso riferibili costituiscono precise norme di comportamento vincolanti per tutti i Destinatari.

In ogni caso, data l'autonomia della violazione del Codice Etico, del Modello e delle procedure interne rispetto a violazioni di legge che comportano la commissione di un reato o di un illecito amministrativo rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01, la valutazione delle condotte poste in essere dai Destinatari effettuata da BBBell, può non coincidere con la valutazione del giudice in sede penale.

5.2 SISTEMA SANZIONATORIO PER I DIPENDENTI

I comportamenti tenuti dai dipendenti (intendendo tutti i soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato con BBBell) in violazione delle singole regole comportamentali sancite dal Modello costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente, dalla contrattazione collettiva applicata e dal codice disciplinare aziendale nel rispetto della vigente legislazione, delle procedure previste dalla legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) e delle relative disposizioni contenute nel vigente CCNL telecomunicazioni applicato.

Le infrazioni verranno accertate e i conseguenti procedimenti disciplinari avviati dal Responsabile Risorse Umane, secondo quanto previsto nel CCNL applicato e nelle procedure aziendali e in conformità con la vigente normativa. Le sanzioni disciplinari previste all'art. 46 del CCNL Telecomunicazioni applicato, in una scala crescente in funzione della gravità della violazione, sono:

- 1) Richiamo verbale;
- 2) ammonizione scritta;
- 3) Multa non superiore a tre ore della retribuzione base;
- 4) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di tre giorni;
- 5) Licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 48 del CCNL.

Il richiamo verbale o l'ammonizione scritta, vengono comminati, a seconda della gravità, al lavoratore che violi le procedure interne previste nel Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di inviare le informazioni prescritte all'OdV, ometta di svolgere i controlli previsti, *etc*) o adotti, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello.

Incorre nel provvedimento della multa non superiore a tre ore della retribuzione, il dipendente che violi le procedure interne previste dal Modello, o violi le procedure di cui al sistema di gestione

implementato in tema di sicurezza, ambiente o qualità o ancora adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello.

Incorre nel provvedimento della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni, il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal Modello o adottando, nell'espletamento delle attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse di BBell, esponga la medesima società ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni e degli interessi aziendali.

Incorre nel provvedimento del licenziamento il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da poter determinare l'applicazione a carico di BBell di misure previste dal D.Lgs. 231/2001, e/o comunque un comportamento tale da provocare all'azienda grave nocumento morale e/o materiale.

Il Responsabile Risorse Umane comunica l'irrogazione delle sanzioni all'OdV che, insieme al medesimo, provvederà al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Per quanto riguarda i dipendenti, è prevista la seguente Tabella di correlazione tra violazione accertata e sanzione conseguente le cui tipologie di violazione sono meglio specificate nel seguente paragrafo 5.6:

Dipendenti	Sanzioni
Violazioni del Modello del tipo A nel caso di prima violazione	Richiamo verbale
Violazioni del Modello del tipo A nel caso di successiva violazione	Ammonizione scritta
Violazioni del Modello del tipo B	Multa in misura non superiore a tre ore di retribuzione base
Violazioni del Modello del tipo C	Sospensione (fino a 3 giorni)
Violazioni del Modello del tipo D	Licenziamento

Le violazioni del Modello indicate nella suesposta Tabella di correlazione sono meglio specificate nel seguente paragrafo 5.6.

5.3 Sistema sanzionatorio previsto per gli Amministratori

In caso di violazione del presente Modello da parte dei membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa il Collegio sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione, i quali prendono gli opportuni provvedimenti, ivi comprese eventuali sanzioni pecuniarie.

5.4 Sistema sanzionatorio previsto per i sindaci

In caso di comportamenti in violazione del presente Modello da parte di uno o più sindaci, l'OdV informa l'intero Collegio Sindacale, nel caso di violazione di uno solo sindaco, o il Consiglio di Amministrazione nel caso di violazione dell'intero organo di controllo. Detti organi prenderanno gli

opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, ivi comprese eventuali sanzioni pecuniarie.

5.5 Sistema sanzionatorio previsto per Consulenti, collaboratori e partners

Nelle condizioni generali di fornitura di beni e servizi allegate agli Ordini di Acquisto verso terzi e/o nei contratti e negli accordi stipulati con società, consulenti, collaboratori esterni, partner, etc. sono inserite specifiche clausole in base alle quali ogni comportamento in contrasto con quanto indicato nel Modello e nel Codice Etico di BBell e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001 consentirà a BBell di risolvere il contratto ovvero, in alternativa, di chiedere l'adempimento del contratto, in ogni caso fatto salvo l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni.

5.6 Tipologia di violazioni del Modello e relative sanzioni

Le condotte sanzionabili a seguito della violazione del presente Modello, in maniera esemplificativa ma non esaustiva, come elencate nelle sopra indicate tabelle di correlazione, sono meglio specificate come segue:

A. Violazioni del Modello in aree non critiche sotto il profilo della commissione dei Reati; ad esempio: violazione delle procedure interne previste e richiamate nel Modello;

B. Violazioni del Modello nelle aree critiche: ad esempio disattendere le procedure previste dal Codice Etico in tema di salute e sicurezza dei lavoratori, violazione delle misure e procedure previste dalla Società a tutela della riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione, segnalazioni palesemente infondate e/o diffamatorie.

C. Violazioni del Modello in aree critiche disattendendo specifiche determinazioni delle procedure anche se la violazione in sé non possa considerarsi reato: trasgressione di una procedura della ISO 9001 e ISO 27001 o di una disposizione formalizzata in tema di salute e sicurezza dei lavoratori, di tutela dell'ambiente o relativa al sistema della qualità.

D. Violazioni del Modello evidentemente dolose volte alla commissione di uno dei Reati previsti dal Modello stesso.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al grado di responsabilità ed autonomia del Destinatario, all'eventuale esistenza di precedenti a carico dello stesso, alla volontarietà della sua condotta nonché alla gravità della stessa, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la società può ragionevolmente ritenersi esposta, in base al D.Lgs. 231/2001, a seguito della condotta censurata.

Da ultimo, il sistema disciplinare è comunque soggetto ad una costante verifica e valutazione da parte del Responsabile delle Risorse Umane anche su eventuale segnalazione dell'OdV.
