

BV TECH

BV TECH S.p.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE

(ai sensi del D. L.vo 231/2001)

PRIMO AGGIORNAMENTO 2013

SECONDO AGGIORNAMENTO GIUGNO 2016

TERZO AGGIORNAMENTO APRILE 2020

QUARTO AGGIORNAMENTO SETTEMBRE 2023

BV TECH S.p.A.

Piazza A. Diaz, 26, 20123 Milano

Tel +39 02 8596171

Fax +39 02 89093321

Capitale sociale € 3.000.000,00 i.v.

C.F. e P. IVA n. 05009770966

Registro delle Imprese di Milano,

Monza-Brianza, Lodi n. 05009770966



INDICE

	Pag.
• 1. PREMESSA	“ 4
• 2. STRUTTURA DEL DOCUMENTO	“ 5
• PARTE GENERALE	“ 5
• 3. LA SOCIETA'	“ 5
• 4. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	“ 5
• 5. IL MODELLO ADOTTATO DALLA SOCIETA'	“ 10
• 6. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	“ 12
• 7. FORMAZIONE E INFORMATIVA	“ 16
• 8. SISTEMA DISCIPLINARE	“ 17
• 9. MODELLO E CODICE ETICO	“ 17

1. PREMESSA

Il presente documento viene redatto ai sensi di quanto previsto:

- **dalla Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995** sulla protezione degli interessi finanziari della Comunità Economica Europea,
- **dalla Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997** sulla lotta contro la corruzione dei pubblici ufficiali nell'ambito della Comunità Economica Europea e degli Stati Membri,
- **dalla Convenzione OECD del 21 novembre 1997** per la lotta contro la corruzione dei pubblici ufficiali esteri nelle transazioni internazionali,
- **dal decreto legislativo n. 231/2001** così come emanato ed integrato dalla successiva legislazione (d'ora innanzi il Decreto) ed in particolare per individuare un modello di organizzazione societaria finalizzato alla prevenzione dei reati individuati nel Decreto e nelle Convenzioni.

L'aggiornamento, conformemente a come previsto dal Decreto Legislativo n.231 del 2001, si è reso necessario per recepire da un lato le novità legislative e dall'altro la nuova struttura organizzativa di BV TECH S.p.A. (postilla aggiornamento 2013).

Si è provveduto ad aggiornare l'elenco e la descrizione delle fattispecie di reato presupposto previste dalla normativa vigente al 31/06/2016. In relazione alle ridefinite e/o nuove fattispecie di reato, introdotte dalle intervenute modifiche ed integrazione al Decreto Legislativo n. 231 del 2001, si ritiene che i principi generali di comportamento e i protocolli di controlli già adottati nella Parte Speciale del Modello Organizzativo, alla quale pertanto si rinvia, siano adatti alla loro prevenzione. (Postilla aggiornamento 2016).

Ad inizio 2020, è emersa l'esigenza di aggiornare il presente modello per adeguarlo all'evoluzione normativa del D. Lgs. 231/2001 intervenuta e ad oggi in vigore.

L'aggiornamento ha riguardato l'adeguamento del Modello all'evoluzione normativa introdotta dalla L. n. 179 del 30 novembre 2017, che ha introdotto nuovi principi ed obblighi in relazione al Modello adottato, l'aggiornamento dell'elenco reati presupposto, la valutazione del rischio commissione dei nuovi reati presupposto da parte di soggetti "legati" a BV TECH s.p.a., l'aggiornamento delle aree/attività a rischio commissione reati, dei principi generali di comportamento, dei protocolli aziendali e del sistema sanzionatorio in relazione ai nuovi reati presupposto. (Postilla aggiornamento 2020)

1 STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il presente documento è composto di una Parte Generale e una Parte Speciale.

La Parte Generale descrive: la disciplina contenuta nel D. Lgs. 231/2001 ed i reati rilevanti per la Società, indica i destinatari del Modello ed i principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, definisce un sistema sanzionatorio dedicato al presidio delle violazioni del Modello, gli obblighi di comunicazione dello stesso e di formazione del personale.

La Parte Speciale ha ad oggetto l'indicazione delle attività "sensibili" – cioè delle attività che sono state considerate dalla Società a rischio di reato, in esito alle analisi dei rischi condotte – ai sensi del Decreto, i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti, o meglio del rischio commissione reati presupposto (Postilla aggiornamento 2020).

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello:

- **il Codice Etico**, che definisce i principi e le norme di comportamento della Società;
- **Il Codice Sanzionatorio**
- **Tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative aziendali** che del presente documento costituiscono attuazione (ad esempio statuto, poteri, organigrammi, job description, procedure). Tali atti e documenti sono reperibili secondo le modalità previste per la loro diffusione all'interno dell'azienda.

PARTE GENERALE

1. LA SOCIETA'

La Società BV TECH S.p.A. (d'ora innanzi anche indicata come la Società) opera a livello nazionale nel campo della progettazione, realizzazione e gestione operativa di sistemi tecnologici complessi, con particolare riferimento agli ambiti di specializzazione Call Center e CRM, Sicurezza, Reti e Sistemi, Sistemi Informativi, Web e sviluppo applicazioni Internet, Sistemi Real Time.

La società ha sede legale in Milano e uffici operativi a Lamezia Terme. La società controlla un gruppo di consociate italiane (T Bridge S.p.A. con sede in Genova, Progesi S.p.A. con sede in Roma e Milano, DST S.r.l. con sede in Milano e Lamezia Terme, Simbologica s.r.l., con sede in Milano, Infotronic Tecnologica s.r.l., con sede in Milano e BV TECH Ricerca S.r.l. con sede in Rovereto e Bologna e M&P Risk Agency S.p.A., con sede in Milano) operanti nello stesso settore di mercato. Il gruppo ad oggi conta circa 500 dipendenti. Il 70% circa dell'organico è costituito da personale tecnico altamente specializzato con età non superiore a 40 anni.

Ad oggi la società ha partecipazioni nelle seguenti società:

L'organizzazione "di gruppo" è regolata da

La società BV TECH ad oggi conta circa xx dipendenti (Postilla aggiornamento 2020).

La clientela della Società è composta sia da primarie aziende private che da amministrazioni ed enti pubblici.

2. IL CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

4.1. La disciplina della responsabilità amministrativa

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 3001, ha introdotto la

“responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato” che si applica sia agli enti dotati di personalità giuridica sia alle società ed associazioni prive di personalità giuridica.

Tale responsabilità amministrativa degli enti si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.

Secondo la disciplina introdotta dal Decreto, infatti, gli enti possono essere ritenuti responsabili per alcuni reati commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da esponenti dei vertici aziendali, in posizione apicale, e/o da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza dei primi (art. 5, comma 1, del d. lgs. n. 231/2001). Nei casi di cui sopra gli enti stessi sono soggetti, in via diretta ed autonoma, a determinate sanzioni amministrative. Così recita, infatti, l'art. 5, comma 1, del d.lgs. n. 231/2001: “Responsabilità della società – La società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)”.

Tale responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella sanzione di determinati illeciti il patrimonio degli enti coinvolti e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci della società, i quali, fino all'entrata in vigore del decreto in esame, non erano soggetti a conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi nell'interesse o a vantaggio della propria società.

Dalla sua entrata in vigore il decreto 231 ha subito continui aggiornamenti normativi relativi alle fattispecie di reato.

Di seguito si riportano i principali aggiornamenti:

- **Il D.L. 25 settembre 2001**, n. 350, convertito con L. 23 novembre 2001, n. 409 ha disposto (art. 6) l'introduzione dell'art. 25–bis.
- **Il D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61** ha disposto (art. 3) l'introduzione dell'art. 25–ter e la seguente modifica nel Capo I, Sezione III: la partizione “Responsabilità amministrativa per reati previsti dal codice penale” è sostituita dalla seguente: “Responsabilità amministrativa da reato”.
- **Il D.P.R. 30 maggio 2002, n. 115** ha disposto (art. 299) l'abrogazione dell'art. 75.
- **Il D.P.R. 14 novembre 2002, n. 313** ha disposto (art. 52) la modifica dell'art. 85 e l'abrogazione degli artt. 80, 81 e 82.
- **La L. 14 gennaio 2003, n. 7 ha disposto (art. 3)** l'introduzione dell'art. 25–quater.
- **Il D. 26 giugno 2003, n. 201 precisa che (art. 8)**, rispetto ai termini stabiliti dall'art. 6 del d.lgs. 231/01, “Per i codici di comportamento inviati al Ministero della giustizia fino alla data di entrata in vigore del presente regolamento, il termine di trenta giorni di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo n. 231 del 2001, decorre da tale data.”
- **La L. 11 gennaio 2003, n. 228 ha disposto (art. 5)** l'introduzione dell'art. 25–quinqües.
- **La L. 18 aprile 2005, n. 62 ha disposto (art. 9)** l'introduzione dell'art. 25–sexies.
- **La L. 28 dicembre 2005, n. 262 ha disposto (art. 31)** la modifica dell'art. 25–ter.
- **La L. 9 gennaio 2006, n. 7 ha disposto (art. 8)** l'introduzione dell'art. 25–quater.1.
- **La L. 6 febbraio 2006, n. 38 ha disposto (art. 10)** la modifica dell'art. 25–quinqües.
- **La L. 16 marzo 2006 n.146** che ha introdotto la fattispecie dei reati transnazionali.
- **La L. 3 agosto 2007, n. 123 ha disposto (art. 9)** l'introduzione dell'art. 25–septies.
- **Il D.Lgs. 21 novembre 2007, n.231 ha disposto (art. 63)** l'introduzione dell'art. 25–octies.
- **La L. 18 marzo 2008, n. 48 ha disposto (art. 7)** l'introduzione dell'art. 24–bis.

- **Il D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 ha disposto (art. 300)** la modifica dell'art. 25–septies.
- **La L. 15 luglio 2009, n. 94 ha disposto (art. 2)** l'introduzione dell'art. 24–ter.
- **La L. 23 luglio 2009, n. 99 ha disposto (l'art. 15, comma 7)** la modifica dell'art. 25–bis, commi 1, 2 e rubrica, l'introduzione degli artt. 25–bis.1 e 25–novies.
- **La L. 3 agosto 2009, n. 116 ha disposto (art. 4)** l'introduzione di un “secondo” art. 25–novies. (che è stato rinominato decies).
- **Il D.lgs. n. 121 del 7 luglio 2011** che ha introdotto l'art. 25 – undecies.
- **Il D.lgs. n. 109 del 2012** che ha introdotto l'art. 25 – duodecies.
- **La L. n. 190 del 06 novembre 2012** che ha modificato il comma 3 dell'art. 25.
- **La L. n. 125 del 30 ottobre 2013** che ha modificato l'art. 53.
- **La L. n. 186 del 15 dicembre 2014** che ha modificato l'art. 25 octies.
- **La L. n. 68 del 22 maggio 2015** che ha modificato l'art. 25 undecies.
- **La L. n. 69 del 27 maggio 2015** che ha modificato l'art. 25 ter.
- **Il D. Lgs. n. 125 del 21 giugno 2016** che ha modificato l'art. 25 bis.

Di seguito si riportano gli interventi normativi che hanno ulteriori reati presupposto della responsabilità della società ex D. Lgs. 231/2001:

- **L. n. 199/2016 che ha modificato l'art. 25 quinquies** introducendo i reati di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto o alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.);
- **D. Lgs. n. 38 del 15 marzo 2017, che ha modificato l'art. 25** ter aggiungendo alla lettera s-bis il reato di istigazione alla corruzione fra privati;
- **L. n. 161 del 17 ottobre 2017, che ha modificato l'art. 25 duodecies** ed introdotto i reati “di trasporto ed ingresso di stranieri nel territorio dello Stato” e “il trarre profitto dalla condizione di illegalità e/o il favorire la permanenza illecita dello straniero”;
- **L. n. 167 dell'11 novembre 2017**, che ha introdotto i reati di “razzismo e xenofobia” previsti dall'art. 3 L. n. 654/1975;
- **L. n. 3 del 9 gennaio 2019, che ha modificato l'art. 25** ed ha introdotto il reato di traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.);
- **L. n. 39 del 03 maggio 2019 che ha inserito l'art. 25 quaterdecies** ed introdotto i reati di “Frode in competizione sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitato a mezzo di apparecchi vietati”;
- **D.L. n. 105 del 21 settembre 2019, convertito**, con modificazioni, dalla L. 18 novembre 2019, n. 133 che ha modificato l'art. 24 bis ed introdotto il cosiddetto reato “Perimetro di sicurezza cibernetico”;

- **D.L. n. 124 del 26 ottobre 2019, convertito**, con modificazioni, dalla L. n. 157 del 19 dicembre 2019, che ha inserito l'art. 25 quinquies ed introdotto i cosiddetti "reati tributari".
- **La normativa del D. Lgs. 231/2001** ha avuto modifiche ed evoluzioni anche in merito ai principi generali e ai modelli di organizzazione e gestione. Di seguito i riferimenti:
- **L. 30 novembre 2017, n. 179** che ha modificato l'art. 6 del D. Lgs inserendovi la lettera d del comma 2bis ed i commi 2ter e quater prevedendo che:
- **lett. d, il modello di organizzazione e gestione** prevede che nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), siano comminate sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- **comma 2-ter**. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.
- **comma 2-quater**. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.
- **Ulteriori modifiche della normativa** hanno avuto ad oggetto la durata delle misure cautelari, sanzioni, misure interdittive, confisca e pubblicazione della sentenza a carico dell'ente. (Postilla aggiornamento 2020).
- **Infine, con il D.Lgs. n°24/2023**, il Legislatore ha previsto l'obbligo di adeguamento del MOGC per delineare le procedure ed i canali istituiti dalle Società in tema di "Whistleblowing". (Postilla aggiornamento 2023).

4.2. Esimenti della Responsabilità

Il Decreto prevede una specifica esimente dalla responsabilità amministrativa qualora l'Ente dimostri che:

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, modelli di organizzazione e gestione, idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati;

b) ha affidato, ad un organo interno (di seguito "Organismo di Vigilanza") dotato di autonomi poteri d'iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficace osservanza del modello, nonché il compito di curarne l'aggiornamento;

BV·TECH

- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito fraudolentemente eludendo il modello;
d) non vi è stato omissso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Ai sensi dell'articolo 6, comma 2, il Decreto prevede inoltre che i Modelli di organizzazione e gestione debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
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 a impedire la commissione di tali reati;
d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

4.3. Le sanzioni applicabili

Le sanzioni amministrative per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- a) **sanzioni pecuniarie;**
b) **sanzioni interdittive;**
c) **confisca;**
d) **pubblicazione della sentenza.**

In particolare, le principali sanzioni interdittive concernono:

- l'interdizione dall'esercizio delle attività;
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

3. IL MODELLO ADOTTATO DA BV TECH

Premesso quanto sopra BV TECH ha adottato il presente Modello di Organizzazione e di Gestione ed il Codice Etico, ritenendo che l'insieme di tali documenti, al di là delle prescrizioni di legge, costituisca un ulteriore valido strumento di sensibilizzazione dei propri dipendenti e degli altri soggetti alla stessa legati (collaboratori, consulenti, ecc.). Tutto ciò affinché i suddetti soggetti seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui s'ispira BV TECH nel perseguimento del proprio oggetto sociale, e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto l'organo direttivo di BV TECH ha altresì costituito l'Organismo di Vigilanza, attribuendogli i compiti previsti dal Decreto e stabilendo che tale Organismo può farsi assistere da altri soggetti, tra cui i revisori interni, la funzione risorse umane, consulenti legali (per maggiori dettagli sull'Organismo di Vigilanza si rimanda sotto, all'apposito capitolo del presente Modello).

Il Modello si fonda su un complesso, strutturato ed organico, di procedure e controlli finalizzati al presidio delle attività aziendali maggiormente esposte, anche solo potenzialmente, alla commissione dei reati contemplati dal Decreto, per prevenirne od impedirne la commissione.

In particolare:

a) individua le aree ed i processi fonti di possibili rischi nella attività aziendale, con particolare riguardo a quelle che comportano un rischio reato ai sensi del Decreto,

b) definisce un sistema organizzativo interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai rischi/reati da prevenire tramite:

I) un sistema normativo – composto dal Codice Etico della Società – che fissa le linee di orientamento generali, formalizzate nel tempo, tese a disciplinare in dettaglio le modalità per assumere ed attuare decisioni nei settori “sensibili”;

II) un sistema di deleghe e di poteri aziendali che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione e di attuazione delle decisioni;

III) la definizione di strutture organizzative coerenti ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una giusta segregazione delle funzioni, assicurando che gli assetti voluti della struttura organizzativa siano realmente attuati;

c) individua i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività potenzialmente a rischio reato;

d) attribuisce all'Organismo di Vigilanza specifici compiti di controllo sull'efficacia e sul corretto funzionamento del Modello, sulla coerenza dello stesso con gli obiettivi e sul suo aggiornamento periodico.

Le finalità del Modello, in conformità al Decreto, sono pertanto quelle di:

- I) **prevenire e ragionevolmente limitare** i possibili rischi connessi all'attività aziendale con particolare riguardo alla riduzione di eventuali condotte illecite;
- II) **determinare**, in tutti coloro che operano in nome e per conto di BV TECH, nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, nel caso di violazioni alle disposizioni riportate nel Modello anche di sanzioni nei confronti di BV TECH;
- III) **ribadire che BV TECH non tollera comportamenti illeciti**, di ogni tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etico-sociali cui BV TECH intende attenersi.

Il Modello si prefigge di indurre tutti quei soggetti che siano in posizione apicale, gli Amministratori, i dipendenti, nonché coloro che operano per BV TECH, quale che sia il rapporto, anche temporaneo che li lega alla stessa, ad acquisire la sensibilità necessaria per percepire la sussistenza dei rischi di commissione di reati nell'esercizio di determinate attività ed insieme comprendere la portata, non solo personale ma anche societaria, delle possibili conseguenze connesse, in termini di sanzioni penali ed amministrative.

A tal fine, BV TECH si propone, con l'adozione del Modello, di conseguire il pieno e consapevole rispetto dei principi su cui lo stesso si fonda, così da impedirne l'elusione fraudolenta, e, nel contempo, contrastare fortemente tutte quelle condotte che siano contrarie alle disposizioni di legge ed al Codice Etico di BV TECH.

5.1 Modifiche ed integrazioni del modello

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità all'articolo 6, comma 1, lettera a) del Decreto), tutte le modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale, che si rendano necessarie per sopravvenute esigenze aziendali ovvero per adeguamenti normativi ovvero in accoglimento dei suggerimenti dell'Organismo di Sorveglianza, sono rimesse alla competenza dell'organo direttivo di BV TECH.

È attribuito all'Organismo di Vigilanza il potere di proporre modifiche al Modello o integrazioni di carattere formale nonché quelle modifiche ed integrazioni del Modello consistenti nella:

- I) **introduzione di nuove procedure e controlli** nel caso in cui non sia sufficiente una revisione di quelle esistenti;
- II) **revisione** dei documenti e delle procedure aziendali e societari che formalizzano l'attribuzione delle responsabilità e dei compiti alle posizioni responsabili di strutture organizzative "sensibili" o comunque che svolgono un ruolo di snodo nelle attività a rischio;
- III) **introduzione di ulteriori controlli delle attività sensibili**, con formalizzazione delle iniziative di miglioramento intraprese in apposite procedure;
- IV) **evidenziazione delle esigenze di integrare regole di carattere generale**.

5.2 Obbligo di conoscenza del modello

È obbligo dei dirigenti, dei dipendenti e dei collaboratori di BV TECH conoscere il Codice Etico e, nelle Sue parti essenziali, il presente Modello.

4. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Da un punto di vista generale, all'Organismo di Vigilanza, spettano essenzialmente due tipi di attività, che tendono ad eliminare e/o ridurre i rischi di commissione dei reati, e precisamente:

a) vigilare che i destinatari del Modello, osservino le prescrizioni in esso contenute (funzione ispettiva e repressiva dei reati);

b) verificare i risultati raggiunti dall'applicazione del Modello in ordine alla prevenzione di reati e valutare la necessità o semplicemente l'opportunità di adeguare il Modello a norme sopravvenute ovvero alle nuove esigenze aziendali (funzione preventiva dei reati).

In estrema sintesi, le attività di cui sopra, sono finalizzate all'effettuazione, da parte dell'Organismo di Vigilanza, di una costante vigilanza in merito al recepimento, all'attuazione e all'adeguatezza del Modello.

Qualora emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente spetterà all'Organismo di Vigilanza adottare tutte le iniziative necessarie per correggere tale condizione:

a) sollecitando i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto dei modelli di comportamento;

b) indicando direttamente quali correzioni e modifiche debbano essere apportate ai protocolli;

c) segnalando i casi di mancata attuazione del Modello ai responsabili ed agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni e riportando, per i casi più gravi, direttamente all'organo direttivo.

Qualora, invece, dal monitoraggio dello stato di attuazione del Modello emerga la necessità di adeguamento dello stesso, che peraltro risulta integralmente e correttamente attuato, ma si riveli non idoneo allo scopo di evitare il rischio del verificarsi di taluno dei reati previsti dal Decreto, l'Organismo di Vigilanza dovrà attivarsi affinché vengano apportati, in tempi brevi, i necessari aggiornamenti. Su di un piano più operativo, le suindicate funzioni si tradurranno nelle seguenti azioni:

- **effettuare interventi periodici**, sulla base di un programma annuale approvato dall'organo direttivo, volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello ed in particolare vigilare:
- **affinché le procedure ed i controlli da esso contemplati siano posti in essere e** documentati in maniera conforme;
- affinché i principi etici siano **rispettati**;
- **sull'adeguatezza e sull'efficacia** del Modello nella prevenzione dei reati di cui al Decreto;
- **segnalare** eventuali carenze/inadeguatezze del Modello nella prevenzione dei reati di cui al Decreto e verificare che il Management provveda ad implementare le misure correttive;

BV·TECH

- **suggerire procedure di verifica adeguate**, tenendo comunque sempre presente, come rimanga in capo al Management della Società, agli organi sociali specificatamente deputati, la rispettiva responsabilità di controllo delle attività sociali;
- **avviare indagini interne** straordinarie laddove si sia evidenziata o sospettata la violazione del Modello ovvero la commissione dei reati;
- **verificare periodicamente** gli atti societari più significativi ed i contratti di maggior rilievo conclusi dalla società;
- **promuovere iniziative** per diffondere la conoscenza e l'effettiva comprensione del Modello tra i dipendenti ed i collaboratori predisponendo la documentazione interna (istruzioni, chiarimenti, aggiornamenti) ovvero specifici seminari di formazione;
- **coordinarsi con i responsabili** delle varie funzioni aziendali per il controllo delle attività nelle aree a rischio e confrontarsi con essi su tutte le problematiche relative all'attuazione del Modello (es. definizione clausole standard per i contratti, organizzazione di corsi per il personale, ecc.).
- In particolare, **l'Organismo di Vigilanza dovrà coordinarsi** con le funzioni competenti presenti in Società per i diversi profili specifici:
- per uno **scambio di informazioni** al fine di tenere aggiornate le aree a rischio reato. In particolare, le funzioni aziendali dovranno comunicare per iscritto i nuovi rapporti con la Pubblica Amministrazione non già a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza;
- per i diversi aspetti attinenti l'attuazione del Modello;
- **per garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello** adeguato ed efficace vengano intraprese tempestivamente;
- **per mantenere il Modello aggiornato**, adeguandolo alle normative sopravvenute ovvero a mutamenti organizzativi della Società e/o a differenti esigenze aziendali;
- **per verificare l'aggiornamento** della mappa delle attività a rischio, attraverso il compimento di verifiche periodiche puntuali e mirate su tali attività. A tal fine all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate da parte del management e da parte degli addetti alle attività di controllo, nell'ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni che possono esporre l'Azienda al rischio di reato;
- **raccogliere, elaborare e conservare** tutte le informazioni rilevanti ricevute sul rispetto del Modello, nonché aggiornamento della lista delle informazioni che allo stesso devono essere trasmesse;
- **verificare che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del presente Modello siano comunque adeguate** e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza deve avere libero accesso, senza la necessità di alcun consenso preventivo, salvi i casi in cui tale consenso preventivo sia reso necessario da leggi e regolamenti, a tutta la documentazione aziendale, nonché la possibilità di acquisire dati ed informazioni rilevanti dai soggetti responsabili.

L'Organismo di Vigilanza deve essere inoltre dotato di un budget adeguato all'espletamento delle attività necessarie al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte ecc.) e deve avere la possibilità di avvalersi di consulenti esterni, coordinandosi ed informando preventivamente le funzioni aziendali interessate.

In caso di Organismo di Vigilanza, in forma collegiale, questo, in relazione agli aspetti concernenti la programmazione delle attività, le modalità di verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi, la nomina dell'eventuale Presidente e Segretario, le modalità di convocazione, emanerà un regolamento a disciplina di tali aspetti, da ratificarsi da parte dell'organo direttivo.

6.1 Reporting dell'Organismo di vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza, salve le ulteriori variazioni strutturali connesse all'evoluzione del Modello, osserverà due linee di reporting con diverso riferimento temporale:

a) reporting periodico con cadenza almeno annuale al Collegio Sindacale, o altro organo di controllo equipollente, ed all'organo di gestione;

b) reporting continuativo al Collegio Sindacale, o ad altro organo di controllo equipollente, ed all'organo di gestione.

Premesso che la responsabilità del Modello permane in capo all'organo direttivo della Società, l'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

Più specificatamente, l'Organismo di Vigilanza nei confronti dell'organo direttivo, ha la responsabilità di:

a) comunicare, all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli;

b) comunicare periodicamente lo stato di avanzamento del programma definito ed eventuali cambiamenti apportati al piano, motivandoli;

6.2 Reporting verso l'Organismo di Vigilanza

La documentazione, anche se proveniente da terzi, riguardante l'attuazione del Modello va inoltrata all'Organismo di Vigilanza con le modalità stabilite nelle procedure di controllo.

A tal fine, BV TECH si doterà di "canali informativi dedicati" per facilitare l'afflusso di informazioni, segnalazioni e comunicazioni verso l'Organismo di Vigilanza.

I dipendenti e gli Organi societari dovranno segnalare all'Organismo di Vigilanza le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati ovvero notizie in merito a comportamenti non in linea con il Codice Etico ovvero con il Modello. La mancata segnalazione costituirà infrazione disciplinare.

I dipendenti con la qualifica di Dirigente avranno l'obbligo di segnalare all'Organismo di Vigilanza le violazioni del Modello commesse dai Dipendenti che a loro rispondono gerarchicamente, nonché di quelle eventualmente commesse da altri Dirigenti e/o da soggetti apicali.

Consulenti e collaboratori in genere saranno tenuti ad effettuare le segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati nei limiti e con le modalità che, ove possibile, dovranno essere previste contrattualmente.

BV·TECH

Le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta e non anonima e possono avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello e del Codice Etico.

Le informative acquisite dall'Organismo di Vigilanza saranno trattate, in aderenza al Codice Etico, in modo da garantire:

- (a) il rispetto della persona, della dignità umana, del diritto di difesa e della riservatezza** e da evitare per i segnalanti qualsiasi forma di ritorsione, penalizzazione o discriminazione, nonché
- (b) la tutela dei diritti di enti/società e persone in relazione** alle quali siano state effettuate segnalazioni in mala fede e che siano risultate infondate.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. A tal fine potrà ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione a non procedere. Le procedure, aperte d'ufficio o a seguito delle predette segnalazioni, dovranno essere repertorate secondo ordine cronologico dall'Organismo di Vigilanza in apposito registro dallo stesso conservato e la relativa documentazione dovrà essere raccolta in separati fascicoli aventi numerazione progressiva corrispondente a quella di repertorio.

Sono considerate informazioni da trasmettere obbligatoriamente all'Organismo di Vigilanza quelle riguardanti:

- a) le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo** di finanziamenti pubblici;
- b) le commissioni di inchiesta o relazioni interne** dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto;
- c) provvedimenti e/o notizie**, relative a BV TECH, provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- d) le richieste di assistenza legale** inoltrate dagli Amministratori, dai Dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dal Decreto;
- e) le notizie relative alla effettiva attuazione**, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- f) le relazioni preparate da responsabili delle varie funzioni aziendali** da cui emergano fatti, eventi od omissioni anche solo potenzialmente ricollegabili a fattispecie di reato previste dal Decreto;
- g) informazioni sulla evoluzione delle attività attinenti alle aree a rischio** individuate dal Modello e/o sulle modifiche della organizzazione aziendale;
- h) le operazioni atipiche, le relazioni della società di revisione, le copie dei verbali del Collegio Sindacale**, o di altro organo di controllo equipollente, e dell'organo direttivo di BV TECH;
- i) le informazioni, di qualsiasi natura e da chiunque provenienti**, concernenti indagini o procedimenti, civili, amministrativi, tributari e/o penali aventi attinenza con i reati previsti dal Decreto e con le specifiche attribuzioni dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza potrà proporre all'organo direttivo eventuali modifiche alla casistica suindicata.

All'Organismo di Vigilanza deve essere obbligatoriamente comunicato il sistema delle deleghe di poteri e di firma in vigore in BV TECH e qualsiasi modifica ad esso riferita.

7. FORMAZIONE E INFORMATIVA

7.1 Destinatari del Modello

Il Modello si applica:

- **a coloro che svolgono**, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma;
- **ai dipendenti della Società**, anche se all'estero per lo svolgimento delle attività; a tutti quei soggetti che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, quali collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, ecc.;
- **a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa, quali legali, consulenti, ecc.;**
- **a quei soggetti che agiscono nell'interesse della Società** in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura, quali, ad esempio, partner in joint-venture o soci per la realizzazione o l'acquisizione di un progetto di business.
- **L'Organismo di Vigilanza**, sentito il parere dei titolari di rapporti con controparti, stabilisce le eventuali ulteriori categorie di destinatari del Modello, in relazione ai rapporti giuridici ed all'attività svolta dagli stessi nei confronti della Società.

7.2 Comunicazione e formazione

La comunicazione e la formazione relativa al Modello è affidata alla funzione Risorse Umane che, coordinandosi con l'Organismo di Vigilanza della Società, garantisce, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, la sua diffusione e la conoscenza effettiva a tutti i destinatari di cui al punto 7.1.

L'OdV determina le modalità di diffusione ai soggetti destinatari del Modello esterni alla Società. È compito della Società attuare e formalizzare specifici piani di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello da parte di tutte le Direzioni e Funzioni aziendali. L'articolazione dei contenuti e delle sessioni di formazione deve essere differenziata a seconda che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/200 si rivolga ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, ai dirigenti, ai funzionari, all'Organismo di Vigilanza, agli amministratori, ecc., sulla base dell'analisi delle competenze e dei bisogni formativi elaborati dalle Risorse Umane.

La Società garantisce la predisposizione di mezzi e modalità che assicurino sempre la tracciabilità delle iniziative di formazione e la formalizzazione delle presenze dei partecipanti, la possibilità di valutazione del loro livello di apprendimento e del loro gradimento del corso, al fine di sviluppare nuove iniziative di formazione e migliorare quelle attualmente in corso, anche attraverso commenti e suggerimenti su contenuti, materiale, docenti, ecc.

La formazione, che può svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici, e i cui contenuti sono vagliati dall'Organismo di Vigilanza, è operata da esperti nelle discipline dettate dal Decreto.

8. SISTEMA DISCIPLINARE

La predisposizione di un efficace sistema disciplinare (allegato 1) per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per garantire l'effettività del Modello stesso. Al riguardo, infatti, l'articolo 6, comma 2, lettera e), del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

L'applicazione delle sanzioni disciplinari determinate ai sensi del Decreto prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali, in quanto le regole imposte dal modello sono assunte da BV TECH in piena autonomia, con lo scopo di regolamentare in senso etico le proprie condotte.

In tale direzione, BV TECH si avvale di un sistema disciplinare basato sulle seguenti linee d'indirizzo:

- a) **il sistema disciplinare è diversamente strutturato** a seconda dei soggetti destinatari e tiene conto delle limitazioni dettate dalle legislazioni locali;
- b) **il sistema disciplinare individua** esattamente le sanzioni disciplinari da adottarsi nei confronti dei soggetti destinatari, per il caso in cui questi ultimi si rendessero responsabili di violazioni, infrazioni, elusioni, imperfette o parziali applicazioni delle prescrizioni contenute nel Modello, il tutto nel rispetto delle relative disposizioni dei contratti collettivi e delle prescrizioni legislative applicabili;
- c) **il sistema disciplinare prevede** un'apposita procedura di irrogazione delle sanzioni, nel rispetto delle procedure previste dalla legislazione locale;
- d) **il sistema disciplinare introduce** idonee modalità di pubblicazione e di diffusione del relativo codice.

9. MODELLO E CODICE ETICO

Il Codice Etico ed il Modello sono due strumenti complementari ed integrati.

Il Codice Etico (allegato 2) pur essendo parte integrante del Modello organizzativo, è stato adottato in via autonoma per comunicare, a tutti i soggetti cointeressati, i principi di deontologia aziendale cui BV TECH intende uniformarsi, anche indipendentemente da quanto stabilito dal Decreto.

Il Modello risponde, invece, più specificatamente, alle prescrizioni contenute nel Decreto, ha portata ristretta nell'ambito aziendale e tende a prevenire quelle particolari tipologie di rischi/reati previsti dal Decreto stesso.