



MODELLO ORGANIZZATIVO 231 BALANCE SPA

PARTE GENERALE

I. Decreto Legislativo 231/2001 e lo scopo del Modello.

IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001. Il Decreto Legislativo 231/2001 (“**Decreto 231**”) ha introdotto nell’ordinamento italiano la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle società, che precedentemente veniva esclusa sulla base del principio secondo cui “*societas delinquere non potest*”. Nel 2001, dunque, il legislatore italiano, anche in considerazione della necessità di implementare alcune convenzioni internazionali ratificate dall’Italia, ha previsto **specifiche sanzioni che colpiscono il patrimonio degli enti (e, pertanto, gli interessi economici dei soci), nel caso in cui determinati reati, specificamente previsti dal Decreto 231, siano commessi nell’interesse o a vantaggio della società**. L’elenco di tali reati è stato progressivamente ampliato con successivi interventi legislativi.

La responsabilità di un ente ai sensi del Decreto 231 sorge, pertanto, in presenza dei seguenti presupposti:

- sia stato commesso **uno dei reati elencati, in via tassativa, dal Decreto 231;**
- il reato sia stato **commesso nell’interesse o a vantaggio dell’ente;**
- **l’autore del reato sia** uno dei soggetti 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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (ossia di uno dei cosiddetti “soggetti apicali”, qui di seguito per brevità “**Apicali**”) **e/o un soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno degli Apicali.**

L’ente, al contrario, non risponde se le predette persone hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

ESCLUSIONE DALLA RESPONSABILITÀ. Il Decreto 231 prevede la possibilità che la responsabilità dell’ente venga esclusa in presenza di determinate circostanze:

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

L’esonero della responsabilità degli enti è dunque condizionato a un’attiva, efficace, preventiva e continuativa adozione di un modello di organizzazione e di gestione astrattamente idoneo a prevenire il reato che si è verificato. Il reato, dunque, deve essere stato commesso grazie all’elusione fraudolenta delle prescrizioni date dall’ente e senza che tale elusione sia ascrivibile ad omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’organismo di vigilanza di cui alla lettera b).

Il presente documento costituisce, appunto, il predetto Modello di Organizzazione, di Gestione e di Controllo (“**Modello**”), che – conformemente alle indicazioni contenute nel comma 2 dell’articolo 6 del Decreto 231 – allo specifico fine di escludere la responsabilità dell’ente,

intende: "a) **individuare le attività** nel cui ambito possono essere commessi 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 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; e) introdurre un **sistema disciplinare idoneo** a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello."

I REATI PRESUPPOSTO. Il Decreto 231 prevede un elenco tassativo dei reati (cosiddetti "**reati presupposto**") la cui commissione può far sorgere, in presenza degli elementi precedentemente individuati, la responsabilità della società. La seguente tabella riassume le attuali categorie di reati presupposto previsti dal Decreto 231:

Categorie di reati	Articolo del Decreto 231
Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico.	Art. 24
Delitti informatici e trattamento illecito di dati	Art. 24-bis
Delitti di criminalità organizzata	Art. 24-ter
Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione	Art. 25
Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	Art. 25-bis
Delitti contro l'industria e il commercio	Art. 25-bis.1
Reati societari	Art. 25-ter
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Art. 25-quater
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 25-quater.1
Delitti contro la personalità individuale	Art. 25-quinquies
Abusi di mercato	Art. 25-sexies
Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Art. 25-septies
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	Art. 25-octies
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Art. 25-novies
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 25-decies

Reati ambientali	Art. 25-undecies
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Art. 25-duodecies
Razzismo e xenofobia	Art. 25-terdecies
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e di giochi d'azzardo, esercitati a mezzo di apparecchi vietati	Art. 25-quaterdecies
Reati tributari	Art. 25-quinquiesdecies
Reati transnazionali	Legge 146/2006

II. Descrizione di Balance S.p.A. e delle sue attività

COSTITUZIONE, GOVERNANCE E ORGANIZZAZIONE. Balance S.r.l. (anche denominata la "**Società**" o "**Balance**") è una società costituita il 15 febbraio 2007.

È attualmente amministrata da un **Consiglio di Amministrazione**, composto da tre membri, mentre il controllo sulla gestione e la revisione legale dei conti sono affidati ad un **Collegio Sindacale**, composto da tre membri effettivi e due supplenti.

La rappresentanza della Società è attribuita al Presidente del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione ha anche attribuito taluni poteri delegati ad alcuni suoi membri, in qualità di Amministratori Delegati.

L'attuale organigramma della Società si allega sub APPENDICE 1.

OGGETTO SOCIALE. L'oggetto sociale di Balance comprende diverse attività, specificamente elencate nello Statuto sociale, che si allega sub APPENDICE 2. Principalmente, le attività della Società si concentrano **nella produzione di software di tipo applicativo e tecnico, nell'integrazione di sistemi informatici sia hardware che software, nell'ideazione, l'acquisto, la vendita, l'importazione, l'esportazione di apparecchiature elettroniche e di componenti, nella fornitura di consulenza informatica e organizzativa, nell'erogazione di servizi di outsourcing nei predetti rami di attività, nonché nella commercializzazione tramite l'assunzione di mandati e di apparecchiature elettroniche e di loro componenti.**

III. Primarie aree di rischio per la Società

Nell'ambito del procedimento di autovalutazione che la Società ha effettuato per la redazione del presente Modello è risultato chiaro che le più importanti aree di rischio rispetto a cui la Società è esposta sono costituite:

- dai **reati contro la Pubblica Amministrazione** (richiamati dall'art. 25 del Decreto 231), tra cui i reati di corruzione, istigazione alla corruzione, induzione a dare o promettere utilità e turbata libertà degli incanti, principalmente poiché la Società annovera società a partecipazione pubblica tra i suoi clienti. Conseguentemente, particolare attenzione è stata prestata all'adozione di misure preventive di tali tipologie di reati. Si precisa che la specifica vulnerabilità della Società rispetto ai reati sopra indicati è stata solo ipotizzata in quanto la Società non è mai stata oggetto di sanzioni ai sensi del Decreto 231;

- dai **delitti informatici e trattamento illecito di dati** (e quindi i delitti richiamati dall'art. 24-*bis*.1 del Decreto 231), poiché la Società produce *software* ed ha accesso ai sistemi informatici dei clienti. Conseguentemente, la Società si è concentrata anche a predisporre misure preventive relative a tali reati. Si precisa, anche in questo caso, che la specifica vulnerabilità della Società rispetto ai reati sopra indicati è stata solo ipotizzata in quanto la Società non è mai stata oggetto di sanzioni ai sensi del Decreto 231.

IV. Descrizione dei presidi di controllo.

CODICE ETICO. La Società ha adottato un Codice Etico, che si allega sub APPENDICE 3, con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Il Codice Etico comprende regole di condotta applicabili a tutti i destinatari del Codice, individuati quali i dipendenti, gli amministratori, i consulenti e chiunque altro rappresenti a qualsiasi titolo la Società. Le prescrizioni del Codice Etico rappresentano una parte integrante dei doveri dei destinatari, che sono tenuti ad applicarle a pena di sanzioni disciplinari o contrattuali.

Il Codice Etico include principi generali, quali il dovere di rispettare le leggi, il dovere di correttezza e trasparenza, l'obbligo di conformarsi al Codice, alle procedure aziendali e ai protocolli interni, il divieto di pagamenti e pratiche illecite, l'obbligo di tutelare la personalità individuale, il rispetto di specifiche disposizioni in materia di antiriciclaggio, la tutela delle informazioni riservate e della privacy. Inoltre, la Società deve attenersi ai principi di (i) segregazione delle attività; (ii) documentazione e tracciabilità; (iii) organizzazione dell'attività svolte; (iv) conferimento di poteri di firma e poteri autorizzativi secondo regole formalizzate.

Il Codice Etico inoltre prevede norme di condotta rispetto ai rapporti con i clienti, ai rapporti con i dipendenti, ai rapporti con la pubblica amministrazione, ai rapporti con altri soggetti e alla tenuta della documentazione interna. L'ultima parte del Codice Etico è dedicata alle conseguenze della violazione delle regole dettate dal Codice Etico.

Il Codice Etico, infine, prevede specifici principi nell'ambito della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, nonché nell'ambito della prevenzione dei fenomeni corruttivi, che vincolano l'azione della Società e dei dipendenti.

CONFERIMENTO DI POTERI DI RAPPRESENTARE LA SOCIETÀ. Il potere di rappresentare la Società è attribuito, ai sensi dello statuto sociale (sub appendice 3), ai singoli membri del Consiglio di Amministrazione, salvo diversamente stabilito all'atto di nomina. Lo statuto specifica inoltre che la rappresentanza legale è affidata al Presidente del Consiglio di Amministrazione, ed agli Amministratori delegati nei limiti delle attribuzioni loro conferite.

DOCUMENTO DI VALUTAZIONE RISCHI, INCARICO MEDICO COMPETENTE, INCARICO RSPP. La Società è particolarmente attenta a conformarsi alla normativa sulla prevenzione degli infortuni sui luoghi di lavoro. In particolare, la Società redige, uno specifico documento di valutazione dei rischi ed ha inoltre provveduto alla nomina di un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (R.S.P.P.) e del Medico Competente (M.C.).

CONSULENZA DI CONSULENTE ESTERNO COMMERCIALISTA ISCRITTO ALL'ALBO E/O DI TRIBUTARISTA QUALIFICATO. APPLICAZIONE DEI PRINCIPI CONTABILI. Nella gestione degli adempimenti in materia societaria, la Società si avvale dell'opera di un consulente professionale esterno che fornisce consulenza in ambito contabile, tributario e societario. La redazione del bilancio avviene nel pieno rispetto dei principi contabili italiani.

CONTROLLO SULLA GESTIONE E REVISIONE LEGALE. Il Collegio Sindacale, che la Società ha nominato, vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e

contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento, ed è incaricato della revisione legale, qualora la Società non decida di procedere a separata nomina.

PRESIDI CONTRATTUALI. La Società, nell'affidare a terzi, in tutto o in parte, lo svolgimento di attività aziendali, dopo l'adozione del Codice Etico, prescrive obblighi contrattuali di diligenza e rispetto della normativa applicabile. Inoltre, i contratti di cui è parte la Società includono clausole contrattuali che impegnano i terzi contraenti al rispetto del Codice Etico e, in caso di violazioni, prevedono la risoluzione del contratto, oltre al risarcimento del danno.

V. Principi generali

La Società applica, e richiede che i destinatari del Modello applichino, i seguenti principi generali, altresì espressi nel Codice Etico:

RISPETTO DELLE LEGGI. La Società ha come principio imprescindibile il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti. L'osservanza della legge, dei regolamenti, delle disposizioni statutarie, l'integrità etica e la correttezza costituiscono un impegno costante e un dovere di tutti coloro che operano nella struttura organizzativa della Società.

DOVERE DI CORRETTEZZA E TRASPARENZA. Tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni compiute e, in genere, i comportamenti posti in essere nello svolgimento dell'attività lavorativa, sono ispirati alla massima correttezza, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale e alla chiarezza e veridicità dei documenti contabili secondo le norme vigenti e le eventuali procedure interne, se esistenti.

DIVIETO DI PAGAMENTI E PRATICHE ILLECITE. La Società si impegna a non offrire, effettuare o autorizzare, direttamente o indirettamente il pagamento di somme di denaro o di qualsiasi bene di valore significativo, al fine illecito di: a) influenzare il giudizio o la condotta di qualsiasi soggetto, cliente o società; b) aggiudicarsi o mantenere attività commerciali; c) influenzare qualsiasi azione o decisione da parte di qualsiasi esponente della Pubblica Amministrazione; o d) trarre comunque indebiti vantaggi.

TUTELA DELLA PERSONALITÀ INDIVIDUALE. La Società riconosce l'esigenza di tutelare la libertà individuale in tutte le sue forme e ripudia ogni manifestazione di violenza, nonché ogni fenomeno di riduzione in schiavitù o servitù, di prostituzione e/o pornografia minorile.

PRINCIPIO DELLA SEGREGAZIONE DELLE ATTIVITÀ. L'esercizio delle attività sensibili viene realizzato in osservanza del principio di segregazione tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza.

PRINCIPIO DI DOCUMENTAZIONE E TRACCIABILITÀ. I dipendenti assicurano la documentazione delle attività effettuate, l'individuazione e la ricostruzione delle fonti, degli elementi informativi e dei controlli effettuati che supportano la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e le modalità di gestione delle risorse finanziarie. Ogni operazione commerciale deve essere documentata e verificabile.

CONCORRENZA LEALE. La Società si impegna ad esercitare la propria attività commerciale in ottemperanza ai requisiti delle leggi sulla concorrenza e sugli appalti di fornitura, che hanno lo scopo di garantire una concorrenza aperta leale e libera. La Società si impegna ad evitare ogni coinvolgimento in iniziative o contatti tra concorrenti che possono essere o apparire come violazione delle normative a tutela della concorrenza e del mercato, quali ad esempio: accordi o intese con concorrenti, sia direttamente sia tramite terzi, per definire prezzi, ripartirsi clienti, territori o limitare vendite; scambio di informazioni su prezzi o di altre informazioni riservate con concorrenti; vincoli illeciti, discriminazioni illecite a livello di prezzi o rifiuto a contrattare.

RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE. Le relazioni della Società con la Pubblica Amministrazione devono ispirarsi a principi di correttezza, lealtà e trasparenza, nella più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili e non possono in alcun modo

compromettere l'integrità e la reputazione della Società. I rapporti della Società e dei suoi dipendenti e collaboratori con dipendenti della Pubblica Amministrazione devono essere improntati alla massima trasparenza e correttezza. I dipendenti e collaboratori della Società non devono promettere o versare somme, promettere o concedere beni in natura o altri benefici o utilità a pubblici dipendenti a titolo personale con la finalità di promuovere o favorire interessi della Società o dei soci, anche a seguito di illecite pressioni.

VERIDICITÀ. La Società vieta ai propri dipendenti di utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi e/o attestanti circostanze non vere, ovvero omettere informazioni per conseguire, a vantaggio o nell'interesse della Società, contributi, finanziamenti o altre erogazioni, comunque denominate, concesse o erogate dallo Stato, da un ente pubblico o dall'Unione Europea.

TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO E DELL'AMBIENTE. Le attività della Società devono essere condotte in conformità alle leggi, ai regolamenti, alle pratiche amministrative relative alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e dell'ambiente. Tutti coloro che operano nella struttura organizzativa della Società partecipano attivamente, nell'ambito delle proprie mansioni, al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e dell'incolumità pubblica e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi.

VI. Vigilanza sull'applicazione del Modello.

L'ORGANISMO DI VIGILANZA. Il Decreto 231 prevede, tra le condizioni che danno luogo all'esonero dalla responsabilità degli enti, che *"il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo"*. Tale organismo, comunemente denominato organismo di vigilanza (di seguito "**ODV**") è pertanto chiamato a svolgere diverse attività, chiaramente identificate dalle linee guida di Confindustria:

- vigilanza sull'effettività del Modello, ossia sulla coerenza tra comportamenti concreti e Modello istituito;
- verifica sull'adeguatezza del Modello, ossia sulla sua reale capacità di prevenire i reati;
- analisi sul mantenimento nel tempo dei requisiti di effettività e adeguatezza del Modello;
- cura dell'aggiornamento del Modello, ove necessario, attività che si articola nelle fasi di proposta di adeguamenti del Modello, e verifica dell'attuazione di tali adeguamenti.

In conclusione, il Decreto 231 richiede che l'ODV abbia caratteristiche di **autonomia e indipendenza**, mentre le linee guida di Confindustria hanno ulteriormente elaborato i requisiti strettamente previsti e richiedono **professionalità e continuità di azione**. Secondo le linee guida di Confindustria, per garantire il rispetto delle caratteristiche di autonomia, l'ODV deve svolgere le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società, deve essere collocato in posizione di vertice aziendale e svincolato da ogni rapporto gerarchico con i singoli responsabili delle funzioni aziendali. In particolare, si ritiene che l'ODV debba disporre di autonomia decisionale, che si esprima nella necessaria libertà di autodeterminazione e di azione, con esercizio di piena discrezionalità tecnica nell'espletamento delle proprie funzioni.

NOMINA DELL'ODV. La Società ha scelto di nominare un ODV composto da un membro, la cui durata in carica è fissata fino a revoca. La Società ha optato per un organismo di vigilanza esterno alla Società, in modo da massimizzare le garanzie di terzietà e indipendenza dello stesso rispetto ai processi operativi della Società. Inoltre, avendo attentamente valutato l'esperienza dei candidati a ricoprire tale carica, la Società ha posto particolare attenzione alle caratteristiche di professionalità ed esperienza dei candidati a ricoprire l'ufficio di membro dell'ODV che è stato nominato. Infine, le verifiche effettuate dalla Società prima dell'affidamento dell'incarico all'ODV

garantiscono che esso possieda i necessari requisiti soggettivi formali di onorabilità richiesti per tale funzione. L'ODV pertanto possiede le caratteristiche di professionalità, continuità d'azione ed efficacia necessarie a garantire il regolare, continuativo ed effettivo funzionamento dell'ODV.

BUDGET. All'atto di nomina dell'attuale ODV, il Consiglio d'Amministrazione ha allocato uno specifico *budget* di cui l'ODV può fruire per garantire la piena operatività delle proprie funzioni. Inoltre, qualora si presentassero circostanze eccezionali, che impongono attività di verifica particolari o ulteriori, su richiesta dell'ODV, il Consiglio d'Amministrazione provvederà ad allocare risorse finanziarie aggiuntive dedicate all'attività dell'ODV.

REQUISITI PER LA NOMINA, DURATA IN CARICA, REVOCA E DECADENZA. I componenti dell'ODV devono possedere le capacità e le qualifiche per adempiere ai doveri e ai compiti assegnati all'ODV dal Modello e devono soddisfare i requisiti di:

- **autonomia e indipendenza**, ovvero: disporre di autonome capacità e indipendenti poteri di controllo; non devono essere legati da rapporti di parentela (fino al secondo grado incluso), da rapporti di coniugio o affinità con amministratori o dipendenti della Società;
- **esperienza**, ovvero disporre, anche attraverso la presentazione di apposita documentazione, di: ampia conoscenza del business ed esperienza professionale; capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale; adeguate competenze in materia di *audit, compliance* o legale con particolare riferimento alla disciplina del Decreto 231; adeguata esperienza in materia di corporate *governance*;
- **onorabilità**, ovvero: assenza di cause di ineleggibilità; un profilo etico di indiscutibile valore;
- **continuità**, ovvero: impegno a mantenere una presenza ed una partecipazione continuative alle attività dell'ODV per tutta la durata del mandato.

Si precisa che i componenti dell'ODV sono considerati **ineleggibili e inidonei**, e di conseguenza se già nominati devono essere revocati, nei seguenti casi: svolgimento, nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, di funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate ovvero in imprese operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare e assicurativo sottoposte a procedura di amministrazione straordinaria o di funzioni di amministrazione o di membro dell'ODV di enti sottoposti alle sanzioni di cui al Decreto 231; condanna, ancorché non definitiva o con pena condizionalmente sospesa, o con una sentenza emessa ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., salvi gli effetti della riabilitazione, a pena detentiva, all'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese, per uno dei reati richiamati dal Decreto 231; interdizione, inabilitazione e fallimento. L'originaria o sopravvenuta perdita dei requisiti di eleggibilità comporta l'immediata decadenza d'ufficio dall'incarico di membro dell'ODV.

Il componente dell'ODV può essere **revocato** dall'incarico dall'Organo Amministrativo solo nei seguenti casi: gravi mancanze nello svolgimento delle proprie attività, tra cui la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie ed alle informazioni acquisite in ragione del mandato; violazione degli obblighi di cui al Modello; sopravvenienza di una delle cause di ineleggibilità, successivamente alla nomina quale componente dell'ODV; sopravvenienza di una delle cause di decadenza qui di seguito specificate.

Il componente dell'ODV **decade** dall'incarico nei seguenti casi: al verificarsi di una delle situazioni contemplate nell'art. 2399 c.c.; in caso di accertamento, da parte della Società, di negligenza, imperizia o colpa grave nello svolgimento dei compiti assegnati e, in particolare, nell'occultamento di violazioni del Modello, nonché, nei casi più gravi, perpetrazione di reati; al verificarsi di una delle predette cause di ineleggibilità.

Il componente dell'ODV è **sospeso** dall'incarico in caso di iscrizione al registro dei soggetti sottoposti ad indagine da parte della magistratura inquirente.

La Società provvede ad accertare, preventivamente alla nomina dei componenti, la sussistenza, in capo agli stessi, dei requisiti stabiliti dal Modello.

COMPITI DELL'ODV. L'ODV dovrà vigilare sulla corretta applicazione del Modello al fine di prevenire i reati previsti dal Decreto 231. In particolare, i seguenti compiti sono affidati all'ODV:

- attivare procedure di controllo, tenendo tuttavia presente che la responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche quelle relative alle aree di rischio, è a carico del *management* operativo;
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini di aggiornare la mappatura delle aree di attività a rischio;
- effettuare verifiche periodiche su operazioni specifiche o singoli atti posti in essere nelle aree di attività a rischio;
- proporre aggiornamenti al Modello a seguito di significative violazioni delle prescrizioni contenute nel Modello, significative modificazioni dell'assetto interno della Società o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa, o di modifiche normative;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il monitoraggio delle attività nelle aree di rischio;
- controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta ed efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto per le diverse procedure idonee a prevenire le varie tipologie di reato;
- verificare periodicamente il livello di conoscenza del Modello da parte dei suoi destinatari;
- segnalare all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, quelle violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità della Società ai sensi del Decreto 231;
- proporre all'Organo Amministrativo l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari in caso di accertate violazioni del Modello.

ATTIVITÀ DELL'ODV. All'ODV è affidata la più **ampia autonomia organizzativa**, pure senza pregiudizio delle disposizioni contenute nel presente Modello, che devono intendersi come limite minimo dell'attività che l'ODV è chiamato a svolgere. L'ODV potrà delegare uno o più compiti specifici a suoi singoli componenti, che li svolgeranno in nome e per conto dell'ODV stesso.

Al fine di poter espletare i compiti e le funzioni di vigilanza e controllo assegnati all'organismo, l'ODV potrà avvalersi delle strutture della Società. L'ODV, se del caso, potrà avvalersi di una segreteria organizzativa offerta dalla Società. Inoltre, l'ODV potrà incaricare consulenti esterni di svolgere verifiche, analisi e altri adempimenti necessari. L'ODV delibera in autonomia le spese necessarie all'espletamento delle proprie attività, che l'organo amministrativo si impegna a sostenere.

RIUNIONI DELL'ODV. L'ODV si riunisce non meno di quattro volte all'anno. L'incontro può tenersi presso la sede della Società, o in altro luogo purché preventivamente comunicato nella convocazione. L'intervento alla riunione potrà avvenire anche attraverso mezzi di audio-conferenza e/o videoconferenza, a condizione che chi presiede l'incontro possa procedere all'identificazione di tutti i partecipanti.

Sarà cura dell'ODV tenere il **libro dei verbali** delle riunioni dell'ODV e procedere al suo aggiornamento, nonché mantenere un adeguato **archivio** che comprenda: libro dei verbali delle

riunioni dell'ODV; evidenza documentale delle attività svolte; e segnalazioni pervenute e documentazione ad esse relativa. Sarà facoltà dell'ODV provvedere all'emanazione di un **regolamento** interno che specifichi ulteriormente le proprie regole di funzionamento.

FLUSSI INFORMATIVI ALL'ODV. Ai fini di garantire efficacia e tempestività all'attività dell'ODV, è importante che siano garantiti all'ODV della Società adeguati flussi informativi. Dovranno essere portate a conoscenza dell'ODV le informazioni provenienti sia dall'interno della Società sia da soggetti esterni relative all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio, ivi incluse le informazioni concernenti:

- provvedimenti e notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità per i reati di cui al Decreto 231;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di investigazioni o procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto 231;
- rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello o circa la violazione delle procedure e dei protocolli alla base del Modello; e
- denunce ricevute da dipendenti e da terzi, anche in forma anonima. Infatti, l'ODV riceverà segnalazioni su fatti, condotte o aspetti che possono rilevare rispetto ai reati di cui al Decreto 231 a cui si può accedere tramite il seguente indirizzo e-mail: odv@balanceconsulting.it, ovvero al seguente indirizzo di posta Balance S.p.A., via Vittor Pisani 10, 20124 Milano, come meglio specificato al successivo paragrafo IX.

Inoltre, all'ODV deve essere inviata copia dei seguenti documenti: relazione trimestrale da parte dell'Organo di Controllo della Società; verbali delle decisioni del Consiglio di Amministrazione; rapporti su *audit* in settori di pertinenza del Modello; e eventuale specifica reportistica periodica in materia di ambiente, salute e sicurezza del lavoro.

FLUSSI INFORMATIVI ORIGINATI DALL'ODV. Quanto ai flussi informativi che originano dall'ODV nei confronti del Consiglio di Amministrazione:

- l'ODV ha la facoltà di riportare al Consiglio di Amministrazione ogniqualvolta ciò sia ritenuto necessario ai fini della corretta applicazione, dell'aggiornamento e dell'idoneità del Modello; e
- l'ODV deve sottoporre al Consiglio di Amministrazione una relazione semestrale, che contenga una sintesi di tutte le attività svolte e le criticità riscontrate, nonché le modifiche e gli aggiornamenti al Modello proposti dall'ODV.

VII. Destinatari del Modello.

Il Modello è senz'altro obbligatorio nella sua interezza per tutti i dipendenti, collaboratori, stagisti e amministratori della Società.

Coloro che stipulano un contratto con la Società, inclusi gli agenti, i distributori e i consulenti, nonché chiunque agisce per conto della Società o sotto la direzione o vigilanza della Società, è tenuto a rispettare il Codice Etico di gruppo ed i principi generali del Modello di cui al precedente paragrafo V.

VIII. Informazione e formazione sul Modello.

La Società provvederà a mettere a disposizione di tutti i dipendenti, il Modello, nonché il Codice Etico e tutti i protocolli e le istruzioni su cui tale Modello si poggia. Si precisa che:

- Le procedure che fanno parte del Modello sono disponibili sulla rete e conosciute dai dipendenti e dagli amministratori della Società, che le applicano nella prassi dell'attività aziendale.
- I rapporti di gerarchia sono conosciuti e rispettati dai dipendenti: l'organigramma che illustra la posizione e le linee di riporto di ciascun dipendente sono infatti diffusi e periodicamente aggiornati.

IX. Segnalazione di violazioni del Modello

Esistono diversi canali a disposizione di dipendenti e terzi per effettuare segnalazioni circa la violazione del Modello o l'inosservanza delle prescrizioni previste o richiamate nel Modello (quali, ad esempio, il Codice Etico e le procedure adottate dalla Società).

SEGNALAZIONI ALL'ODV. Segnalazioni per qualsiasi dubbio o violazione potranno essere inviate all'ODV da qualsiasi destinatario del Modello attraverso il seguente indirizzo di posta elettronica: odv@balanceconsulting.it, ovvero il seguente indirizzo di posta Balance Srl, Via Pisani 10, 20124 Milano. L'utilizzo di tale canale potrà avvenire anche in forma anonima, tramite l'utilizzo di un indirizzo email che non riveli l'identità del segnalante. Tali segnalazioni verranno gestite dall'Organismo di Vigilanza in autonomia.

CANALE GERARCHICO. Naturalmente, eventuali segnalazioni di violazione o dubbi circa l'applicazione del Modello, del Codice Etico o di procedure che costituiscono parte integrante del Modello possono essere anche effettuate rivolgendosi al proprio superiore gerarchico. In tal caso le segnalazioni, riservate ai dipendenti della Società, non saranno, tendenzialmente, anonime, ma sarà garantita, in ogni caso, la riservatezza dei segnalanti, durante l'intero processo di gestione della segnalazione.

Sono sempre e in ogni caso vietate le ritorsioni nei confronti del segnalante. Vigie inoltre il divieto di rivelare l'identità del segnalante che desidera rimanere nell'anonimato. Ogni utilizzo abusivo con dolo o colpa grave dei canali di segnalazione verrà sanzionato.

X. Sanzioni in caso di violazione del Modello

Le attività di vigilanza e prevenzione dei reati presupposto ai sensi del Decreto 231 non garantirebbero un'efficace attuazione del Modello se la Società non avesse la possibilità di irrogare sanzioni ai dipendenti, ai soggetti apicali o a soggetti terzi di cui la Società possa essere chiamata a rispondere, anche su proposta dell'ODV. L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri un'ipotesi di reato rilevante ai sensi del Decreto 231.

Al contrario, non esiste alcun rischio di sanzioni disciplinari o altre conseguenze negative, quali ritorsioni o discriminazioni di sorta, a carico dei dipendenti della Società che segnalino eventuali azioni od omissioni che possano far ritenere la sussistenza o il pericolo dei reati considerati dal Decreto 231. Tali segnalazioni potranno sempre liberamente essere effettuate da ciascun dipendente in qualunque momento attraverso i flussi informativi previsti dal Modello.

Le sanzioni applicabili sono qui di seguito classificate a seconda dei soggetti a cui possono essere irrogate, ossia:

SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE. L'inosservanza, da parte del personale dipendente, del Modello (inclusivo di Codice Etico e di procedure adottate dalla Società) porta all'applicazione di sanzioni disciplinari.

MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI. In caso di violazione accertata del Modello (inclusivo di Codice Etico e di procedure adottate dalla Società) da parte degli amministratori, oppure in caso di mancata individuazione ed eliminazione di violazione del Modello o di perpetrazione di reati, l'ODV informa tempestivamente il socio affinché promuova le iniziative più opportune e adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa. In caso di violazione del Modello le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) dovranno essere adottate dall'Assemblea della Società.

MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI CON LA SOCIETÀ. La Società include in tutti i propri contratti con i terzi una specifica clausola contrattuale che impone l'osservanza del Decreto 231, specificando altresì che l'inosservanza del Decreto 231 da parte di coloro che intrattengano rapporti contrattuali, commerciali o che a qualsiasi titolo operino nell'interesse della Società, potrà determinare la risoluzione dello stesso, ferma restando la facoltà della Società di richiedere il risarcimento dei danni alla stessa derivanti da detti comportamenti.

XI. Costruzione del Modello

In conformità a quanto previsto dalle "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. LGS. 231/2001" emesse da CONFINDUSTRIA il 7 marzo 2002 e aggiornate nel marzo 2014¹, la costruzione del Modello è partita da un processo di *risk assessment*, grazie al quale sono stati identificati i rischi di commissione reato. In secondo luogo, si è fatta una ricognizione dei presidi di controllo, creando una "gap analysis", che descrive valutazioni circa il sistema di controlli esistente all'interno della Società in modo da renderlo in grado di ridurre ad un livello accettabile i rischi identificati. Il seguente schema riassume le varie fasi di costruzione del Modello:

Fase no. 1	Mappatura delle aree aziendali a rischio	Attività di inventariazione degli ambiti aziendali di attività, tramite specifiche interviste con i dipendenti chiave della Società, con l'obiettivo di individuare le aree che risultano potenzialmente interessate dalle casistiche di reato.
Fase no. 2	Analisi dei rischi potenziali	Attività volta a rappresentare, in modo esaustivo, come le fattispecie di reato possono essere attuate nel contesto operativo interno ed esterno in cui opera l'azienda.
Fase no. 3	"Gap analysis"	Valutazione dei rischi esistenti secondo l'attuale <i>status</i> dei processi a rischio e delle misure preventive in essere. Identificazione di "gap" e aree di miglioramento.
Fase no. 4	Piano di adeguamento delle misure preventive	La Società ha predisposto un piano di adeguamento delle misure preventive in modo da ridurre ad un livello accettabile i rischi individuati.

¹ Reperibili al link: http://www.confindustria.it/wps/portal/IT/AreeTematiche/Diritto-d-impresa/Documenti/Dettaglio-doc-diritto-impresa/4eaa0336-f353-4bc8-aa05-35dfda228a50/4eaa0336-f353-4bc8-aa05-35dfda228a50/!ut/p/a0/04_Sj9CPyKssy0xPLMnMz0vMAfGjzOJ9PT1MDD0NiLz83UxNDBxNgpwCfyzdLCzDTPQLsh0VAVhK9qI/.

XII. Aggiornamento del Modello

La Società ha adottato un dettagliato corpo di procedure e regolamentazioni interne in grado di prevenire efficacemente condotte criminose, e in particolar modo ha concentrato la propria attenzione sulla prevenzione di condotte, particolarmente nelle aree delle attività più sensibili, che potrebbero dar luogo a responsabilità. Tali regole sono costantemente aggiornate e verificate con controlli periodici, anche telematici, che ne consentono il monitoraggio.

Tuttavia, considerata la possibile evoluzione dell'organizzazione o delle attività della Società, nonché la tendenza espansiva del novero dei crimini previsti dal Decreto 231, si prevede fin d'ora la possibilità che quanto ad oggi viene ritenuto sufficiente a limitare i rischi di commissione di illeciti potrà non esserlo più in futuro. In particolare, possono rendere necessari l'aggiornamento del Modello: lo svolgimento di nuove attività da parte della Società; l'integrazione nella Società di un'organizzazione esterna o di parte di questa tramite l'acquisto di una società o di un'azienda o di un ramo di questa; la sostanziale modifica dell'organigramma, inteso come l'insieme dei rapporti che legano i dipendenti della Società; la sostituzione dell'attuale sistema di controllo con sistemi radicalmente differenti; infine, il Modello dovrà essere aggiornato e adeguato in caso di commissione di reati da parte di dipendenti o collaboratori della Società, anche se il reato non dovesse considerarsi commesso nell'interesse della Società.

Nei casi sopra indicati sarà compito della Società, ed in particolare dell'Organo Amministrativo, aggiornare il Modello, mentre l'OdV avrà la facoltà di effettuare raccomandazioni in questo senso o proposte di modifica qualora ravvisi che l'attuale Modello non consenta di mantenere ad un livello "accettabile" il rischio di commissione dei reati presupposto.