

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Decreto Legislativo 8 giugno 2001 N. 231

approvato dall'Assemblea dei soci del 30/06/2023

PARTE GENERALE - estratto

INDICE

[Storia delle modifiche apportate](#)

[Termini e definizioni](#)

[Struttura del documento](#)

[1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO](#)

- 1.1 Sanzioni
- 1.2 Esimente
- 1.3 Delitto tentato
- 1.4 Vicende modificative
- 1.5 Il Modello Organizzativo e l'Organismo di Vigilanza

[2. IL MODELLO ORGANIZZATIVO](#)

- 2.1 Criteri di individuazione delle aree a rischio, controlli e sistema delle procedure

[3. L' AZIENDA BETA IMPRESE S.R.L](#)

- 3.1 Sistema di governo e Identità istituzionale
- 3.2 Il sistema dei controlli

[4. ADOZIONE DEL MODELLO](#)

- 4.1 I "soggetti attivi" in base alle norme di legge
- 4.2 I collaboratori esterni. Prestazioni da parte di altre società
- 4.3 Reati rilevanti per la Società

[5 L'ORGANISMO DI VIGILANZA](#)

- 5.1 Scopo
- 5.2 Connotazioni e composizione
- 5.3 Attività, doveri e poteri di indagine
- 5.4 Informativa all'Organismo di Vigilanza
- 5.5 Modalità di convocazione e tenuta delle riunioni dell'OdV
- 5.6 Informativa al Consiglio di Amministrazione
- 5.7 canali comunicativi a tutela dell'integrità dell'ente: whistleblowing

[6. LA COMUNICAZIONE E LA FORMAZIONE SUL MODELLO ORGANIZZATIVO](#)

[7. IL RAPPORTO TRA IL MODELLO ORGANIZZATIVO E IL CODICE ETICO](#)

[8. IL SISTEMA SANZIONATORIO](#)

- 8.1 Misure nei confronti dei lavoratori e Quadri direttivi
- 8.2 Misure nei confronti del personale dirigente
- 8.3 Misure nei confronti degli amministratori
- 8.4 Misure nei confronti dei collaboratori esterni

[9. L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO](#)

Allegati

Allegato 1: Statuto di Beta Imprese srl.

Allegato 2: Codice Etico di Beta Imprese srl.

Allegato 3: Area del "fare" e area del "NON fare"

Allegato 4: Procedure operative

Allegato 5: Funzioni-gramma

Storia delle modifiche apportate

MODIFICHE APPORTATE	
30/06/2023	Ed. 1 - Prima emissione del documento a seguito delibera dell'Assemblea dei Soci

Termini e definizioni

Le definizioni di seguito indicate trovano applicazione nella presente Parte Generale nonché nelle singole Parti Speciali, fatte salve le ulteriori definizioni contenute in queste ultime.

- **Attività sensibile:** Operazione (o serie di operazioni) svolta ordinariamente dal personale nell'ambito delle proprie mansioni e che, per sua caratteristica, richiede l'applicazione di specifici controlli volti a limitare l'esposizione al rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto
- **Audit:** esame sistematico ed indipendente per determinare se le attività svolte per la qualità ed i risultati ottenuti sono in accordo con quanto pianificato, e se quanto predisposto viene attuato efficacemente e risulta idoneo al conseguimento degli obiettivi.
- **Azione correttiva:** azione intrapresa per eliminare le cause di un'esistente non conformità, difetto o altra situazione indesiderata al fine di prevenirne il verificarsi.
- **Azione preventiva:** azione intrapresa per eliminare le cause di una potenziale non conformità, difetto o altra situazione indesiderata al fine di prevenirne il verificarsi.
- **Beta Imprese:** Beta Imprese S.r.l. con sede legale in Via Risorgimento, 36 - 48022 Lugo (RA).
- **CCNL:** il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai dipendenti della Società; alla data di adozione del Modello risulta applicato il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti del settore commercio (terziario distribuzione e servizi).
- **Cliente:** organizzazione o persona che riceve un prodotto e/o servizio.
- **Codice Etico:** il codice etico adottato da Beta Imprese ed i relativi aggiornamenti; ovvero il documento che stabilisce i principi generali di comportamento nonché i valori su cui si fonda l'attività di Beta Imprese e che ne costituisce il fondamento etico (allegato 4).
- **Coefficiente/grado di rischio:** valore che detta le regole necessarie a Beta Imprese per decidere in merito a tempistiche e incidenza dei controlli al fine di minimizzare il rischio di commissione dei Reati di cui al D.lgs. 231/2001.
- **Consulenti:** sono i soggetti che in ragione delle competenze professionali prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.
- **Decreto:** Decreto Legislativo n° 231 dell'8 Giugno 2001 e successive modificazioni e integrazioni

- **Delega:** atto interno della Società di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.
- **Destinatari:** gli esponenti Aziendali e le Terze parti (es. i fornitori e i partner), nonché tutti coloro che operano nell'interesse o a vantaggio della Società, con o senza rappresentanza. I soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi compresi i dirigenti. D.lgs. n. 231/2001 o il Decreto: il D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e s.m.i. (successive modifiche e integrazioni).
- **Dipendenti:** sono i soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato o parasubordinato.
- **Funzionigramma:** mappa delle interazioni che definiscono il processo di governo con l'identificazione delle responsabilità specifiche per ogni funzione/processo
- **Enti:** entità fornite di personalità giuridica o società e associazioni, anche prive di personalità giuridica (società di capitali, società di persone, consorzi, ecc.).
- **Esponenti Aziendali:** amministratori, sindaci, liquidatori e dipendenti della Società.
- **Fornitori:** i fornitori di beni e i prestatori d'opera e servizi, di natura intellettuale e non, non legati alla Società da vincolo di subordinazione, inclusi i consulenti.
- **Incaricato di un pubblico servizio:** colui che “a qualunque titolo presta un pubblico servizio”, intendendosi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa (art. 358 Codice Penale).
- **Lavoratori di struttura:** il personale aziendale che presta la propria attività lavorativa alle dirette dipendenze di Beta Imprese S.r.l.
- **Lavoratori somministrati:** i dipendenti assunti con contratto di prestazione di lavoro in somministrazione da un'Agenzia per il Lavoro - autorizzata dal Ministero del Lavoro - e inviati in missione presso Beta Imprese S.r.l. che, in qualità di utilizzatore, ai sensi dell'art. 20 comma 2 del D.Lgs. 276/2003 ne detiene la direzione e il controllo.
- **Linee Guida:** le linee guida adottate da associazioni rappresentative degli enti per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del D.Lgs. 231/2001.

- **Linee guida di Confindustria** Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto, approvate il 7 marzo 2002 (aggiornate al 31 marzo 2008)
- **Macro Aree a Rischio/processi sensibili:** le aree di attività di Beta Imprese S.r.l. e, al loro interno, singoli processi aziendali nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei Reati e degli Illeciti.
- **Mansionario Aziendale:** Documento contenente il modello e la descrizione dei processi aziendali di Beta Imprese S.r.l. (ALL-03 SGQ)
- **Mappatura dei rischi:** Documentazione predisposta per:
 - analizzare le attività “sensibili” della Società con riferimento ai rischi di commissione dei reati di cui al Decreto;
 - sintetizzare i protocolli posti in essere per contrastare i rischi di reato;
 - rinviare, dove applicabile, alla documentazione più estesa dei controlli e delle procedure disponibile nel sistema aziendale;
 - indicare analiticamente i livelli di responsabilità per la corretta applicazione delle regole aziendali
- **Modello o Modelli:** il modello o i modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.
- **Organismo di Vigilanza o O.d.V.:** l'organismo, previsto dall'art. 6 del Decreto Legislativo 231/2001 preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e sul suo aggiornamento
- **Organi Sociali:** il Consiglio di Amministrazione e i suoi componenti.
- **P.A.:** la pubblica amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio.
- **Partner:** le controparti contrattuali con le quali la Società addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, joint venture, consorzi, licenza, agenzia, collaborazione in genere).
- **Parte interessata:** Persona o gruppo di persone aventi un interesse nelle prestazioni
- **Piano Nazionale Anticorruzione o PNA** (Legge 6 novembre 2012 n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica

amministrazione”). La funzione principale del P.N.A. è quella di assicurare l’attuazione coordinata delle strategie di prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione, elaborate a livello nazionale e internazionale.

- **Procura:** negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce poteri di rappresentanza nei confronti di terzi, di estensione adeguata e coerente con le funzioni e i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso.
- **Protocolli e Delega:** procedure ad hoc, dirette a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire.
- **Pubblico ufficiale:** colui che “esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa” (art. 357 Codice Penale).
- **Reati:** le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.lgs. n. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa (Parte Speciale).
- **Repository dei rischi:** Documento in formato Excel contenente l’elenco dei comportamenti/attività a rischio rilevati in corrispondenza dei processi aziendali di Beta Imprese S.r.l., attraverso l’attività di analisi dei rischi.
- **Sistema disciplinare:** l’insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione delle regole procedurali e comportamentali previste dal Modello.
- **Società:** Beta Imprese S.r.l.
- **Soggetti apicali:** Persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa di cui al l’art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto
- **Soggetti subordinati:** Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali di cui al l’art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto.

Struttura del documento

Il presente documento, strutturato in una Parte Generale e in più Parti Speciali, rappresenta nel suo insieme le linee guida che supportano il processo di implementazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo (MOGC) da parte della Società.

La Parte generale comprende una disamina della disciplina contenuta nel D.Lgs. 231/2001 e considera i reati rilevanti per la Società, i destinatari del Modello, le modalità di adozione e attuazione dei protocolli di prevenzione, l'Organismo di Vigilanza, il sistema sanzionatorio delle violazioni, gli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.

La Parte speciale comprende le attività sensibili per la Società ai sensi del Decreto, cioè a rischio di reato, 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.

Oltre a quanto di seguito espressamente stabilito, sono inoltre parte integrante del presente documento:

- ✓ la Mappa dei rischi, qui integralmente richiamata e agli atti della Società;
- ✓ il Codice Etico che definisce i principi e le norme di comportamento aziendale;
- ✓ Deleghe e Procure
- ✓ Organigramma
- ✓ Elenco protocolli
- ✓ Elenco dei reati presupposti

Il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Beta Imprese S.r.l. e tutte le sue successive modifiche, sono approvate dall'Assemblea dei Soci e dal Consiglio di Amministrazione della Società.

1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il Decreto Legislativo 231/2001, intitolato *Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*, emanato l'8 giugno 2001 ed entrato in vigore il 4 luglio successivo, introduce nella legislazione italiana la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati:

- commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi enti;
- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dello stesso;
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

L'ente, in questo caso Beta Imprese S.r.l., non risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La novità effettiva introdotta dal D. Lgs. n. 231/2001 consiste dunque nell'ampliamento della responsabilità a carico degli enti, considerato che, in precedenza il principio di personalità della responsabilità penale li escludeva infatti da ogni sanzione penale, diverse dal risarcimento dell'eventuale danno.

Le disposizioni del D.Lgs n. 231/2001 si applicano a persone giuridiche private riconosciute (fondazioni, associazioni riconosciute), le associazioni non riconosciute, le società di persone nessuna esclusa, nemmeno quella di fatto, le Società di capitali nessuna esclusa, gli Enti pubblici economici, tra cui le agenzie pubbliche (ASL, Enti strumentali delle Regioni o degli enti locali) e le aziende pubbliche per la gestione di servizi pubblici. A Beta Imprese S.r.l. si applicano dunque le disposizioni contenute nel Decreto Legislativo in oggetto.

1.1 Sanzioni

A carico della società sono irrogabili sanzioni pecuniarie e interdittive, nonché la confisca, la pubblicazione della sentenza di condanna, anche su quotidiani a diffusione nazionale ed il commissariamento. **Le misure interdittive, che possono comportare per la Società conseguenze più gravose rispetto alle sanzioni pecuniarie, consistono nella sospensione o revoca di licenze e concessioni, nel divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, nell'interdizione dall'esercizio dell'attività statutaria, nell'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, nel divieto di pubblicizzare beni e servizi.** La suddetta responsabilità si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per la loro repressione non proceda lo Stato del luogo in cui siano stati commessi e la società abbia nel territorio dello Stato italiano la sede principale.

1.2 Esimente

L'art. 6 del Decreto stabilisce che la società non risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *“modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*. La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organismo di controllo interno alla società con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

1.3 Delitto Tentato

Il Decreto prevede e regola i casi in cui il delitto si realizzi solo nelle forme del tentativo. L'art. 26 del Decreto stabilisce che *“le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel presente capo del decreto 231/2001. L'ente non risponde dei delitti tentati quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento”*.

1.4 Vicende modificative

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità qualora la Società modifichi la propria struttura successivamente alla commissione di un reato (Art. 28, 29, 30, 31, 32 e 33 del Decreto). In caso di trasformazione o fusione, la società risultante dalla modifica è responsabile dei reati commessi dall'ente originario, con conseguente applicazione delle sanzioni irrogate. In caso di scissione parziale, rimane impregiudicata la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione. Tuttavia, gli enti beneficiari della scissione sono solidamente obbligati, limitatamente al valore del patrimonio trasferito, al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati anteriori alla scissione. Le sanzioni interdittive eventualmente comminate si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso. In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, il cessionario è solidamente obbligato con il cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente e comunque nei limiti del valore dell'azienda ceduta e delle sanzioni pecuniarie risultanti dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

1.5 Il Modello Organizzativo e l'Organismo di Vigilanza

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, elemento fondamentale per la gestione della responsabilità di Beta Imprese, deve rispondere alle seguenti esigenze:

- **individuare le attività** nel cui ambito possono essere commessi reati;
- **prevedere specifici protocolli** diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- **individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie** idonee ad impedire la commissione dei reati;
- **prevedere obblighi di informazione del personale** nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- **introdurre un sistema disciplinare idoneo** a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;

- **prevedere**, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, **misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge** ed a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
- **prevedere una verifica periodica**, e l'eventuale modifica del modello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è dunque sostanzialmente un documento, costruito come regolamento interno e adottato dall'ente in modo formale.

Il Modello Organizzativo individua e analizza i seguenti elementi:

- le **attività svolte da Beta Imprese S.r.l.** in relazione al proprio oggetto sociale, utili ad individuare le **aree di rischio di reato**;
- i **reati** che potrebbero essere commessi dai soggetti in posizione apicale o dai sottoposti;
- i **meccanismi e le procedure utilizzate da Beta Imprese per prevenire i reati medesimi**: cioè i protocolli che descrivano le modalità di corretto svolgimento delle attività aziendali a rischio di reato;
- le **modalità di gestione delle risorse** impiegate dall'ente ai fini della prevenzione dei reati;
- la composizione e il funzionamento **dell'organo di controllo e vigilanza**;
- il **sistema informativo** atto ad alimentare i flussi di informazione verso l'organismo di controllo, da parte del personale e della struttura dell'ente, e viceversa;
- la **comunicazione** e la **formazione del personale** ai fini della prevenzione dei reati;
- i **meccanismi sanzionatori** in caso di commissione di illeciti, violazione delle regole e delle procedure previste dal modello organizzativo;
- il **codice etico** adottato di Beta Imprese;
- le **procedure di verifica periodica e di revisione** dell'efficacia dei modelli e dell'organo di controllo e vigilanza.

Presupposto indispensabile affinché il Modello Organizzativo escluda effettivamente la responsabilità dell'ente in caso di reato, è che l'ente abbia costituito un proprio **Organismo di Vigilanza**, deputato al controllo ed al monitoraggio circa la corretta applicazione del Modello Organizzativo stesso, che può essere composto da uno o più soggetti in possesso di specifici requisiti di professionalità e competenza.

Ove il reato venga commesso da soggetti 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 soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, la società non risponde se prova che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi; il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo; i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello; non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo. Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, la società è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora la società, prima della commissione del reato, abbia

adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, secondo una valutazione che deve necessariamente essere a priori.

L'art. 6 del Decreto dispone, infine, che il Modello possa essere adottato sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria e comunicati al Ministero della Giustizia.

Il presente documento comprende tutti i reati progressivamente inseriti nel "catalogo reati 231"; di seguito il suo sviluppo cronologico.

1) La prima tipologia di reati cui, a mente del Decreto, consegue la responsabilità amministrativa dell'Ente è quella dei reati commessi nei confronti della Pubblica Amministrazione, che vengono dettagliati agli artt. 24 e 25 del Decreto, ovvero:

- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte di un ente pubblico (316 ter cod. pen.);
- truffa in danno dello Stato o d'altro ente pubblico (art. 640, Il comma n. 1 cod. pen.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis cod. pen.);
- frode informatica in danno dello Stato o altro ente pubblico (art. 640 ter cod. pen.);
- corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 cod. pen., art. 321 cod. pen.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 cod. pen., art. 321 cod. pen.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter cod. pen., art. 321 cod. pen.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 cod. pen.);
- corruzione di persone incaricate di pubblico servizio (art. 320 cod. pen., art. 321 cod. pen.);
- concussione (art. 317 cod. pen.);
- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 bis cod. pen.);
- peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di Stati Esteri (art. 322 bis cod. pen.).

2) L'art. 25 bis del Decreto – introdotto dall'art. 6 della Legge n. 409, del 23 settembre 2001 – richiama, poi, i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori da bollo (artt. 453, 454, 455, 457, 459, 460, 461 e 464 cod. pen.).

3) Un'ulteriore e importante tipologia di reati cui è ricollegata la responsabilità amministrativa dell'Ente è, inoltre, costituita dai reati societari, categoria disciplinata dall'art. 25 ter del Decreto, disposizione introdotta dal D.Lgs. n. 61, dell'11 aprile 2002, che individua le seguenti fattispecie, così come modificate dalla L. 28 dicembre 2005, n. 262:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 cod. civ.);
- false comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622 cod. civ., nella nuova formulazione disposta dalla Legge 28 dicembre 2005, n. 262);
- falso in prospetto (art. 2623 cod. civ., abrogato dall'art. 34 della Legge 28 dicembre 2005, n. 262, la quale ha tuttavia introdotto l'art. 173-bis del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, che, però, non costituisce un reato presupposto);
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 cod. civ.);
- impedito controllo (art. 2625 cod. civ.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 cod. civ.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 cod. civ.);

- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 cod. civ.);
 - operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 cod. civ.);
 - omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis cod. civ.);
 - formazione fittizia del capitale (art. 2632 cod. civ.);
 - indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 cod. civ.);
 - illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 cod. civ.);
 - aggio (art. 2637 cod. civ., modificato dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62);
 - ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 cod. civ.).
- 4) Con la Legge n. 7 del 14 gennaio 2003, è stato introdotto l'art. 25 quater, con cui si estende ulteriormente l'ambito di operatività della responsabilità amministrativa da reato ai delitti aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali.
- 5) Successivamente, la Legge n. 228 dell'11 agosto 2003 ha introdotto l'art. 25 quinquies, a mente del quale l'Ente è responsabile per la commissione dei delitti contro la personalità individuale (artt. 600, 600 bis, 600 ter, 600 quater, 600 quater n.1, 600 quinquies, 601 e 602 cod. pen.).
- 6) Anche se Beta Imprese non è una società quotata alla borsa valori, per completezza deve ricordarsi che la Legge n. 62 del 18 aprile 2005 (c.d. Legge Comunitaria 2004) e la Legge n. 262 del 28 dicembre 2005, meglio conosciuta come la Legge sul Risparmio, hanno ancora incrementato il novero delle fattispecie di reato rilevanti ai sensi del Decreto. E' stato, infatti, introdotto l'art. 25 sexies del Decreto, relativo ai reati di abuso dei mercati (c.d. market abuse; artt. 184 e 185 del D.lgs. n.58 del 1998).
- 7) La legge n. 7 del 9 gennaio 2006 ha, inoltre, introdotto l'art. 25 quater 1 del Decreto, che prevede la responsabilità amministrativa da reato dell'Ente nell'ipotesi che sia integrata la fattispecie di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 bis cod. pen.).
- 8) La Legge n. 146, del 16 marzo 2006, che ha ratificato la Convenzione e i Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001, ha previsto la responsabilità degli enti per alcuni reati aventi carattere transnazionale. La fattispecie criminosa si considera tale, quando, nella realizzazione della stessa, sia coinvolto un gruppo criminale organizzato e sia per essa prevista l'applicazione di una sanzione non inferiore nel massimo a 4 anni di reclusione, nonché, quanto alla territorialità: sia commessa in più di uno Stato; sia commessa in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato; sia commessa anche in un solo Stato ma una parte sostanziale della sua preparazione o pianificazione o direzione e controllo avvenga in un altro Stato; sia commessa in uno Stato, ma in esso sia coinvolto un gruppo criminale organizzato protagonista di attività criminali in più di uno Stato. I reati a tale fine rilevanti sono:
- associazione a delinquere (art. 416 cod. pen.);
 - associazione a delinquere di tipo mafioso (art. 416 bis cod. pen.);
 - associazione a delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater del DPR n. 43/1973);

- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del DPR n. 309/1990);
 - traffico di migranti (art. 12, commi 3, 3 bis, 3 ter e 5, D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
 - intralcio alla giustizia, nella forma di non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria
 - favoreggiamento personale (art. 377 bis e 378 cod. pen.).
- 9) La legge n. 123/2007 ed il successivo Testo Unico in tema di salute e sicurezza sul lavoro (D.lgs. n. 81 del 9 aprile 2008), hanno introdotto la responsabilità amministrativa degli enti anche in relazione ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto).
- 10) Il D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 recentemente modificato per effetto del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 90 "Attuazione della direttiva (UE) 2015/849 relativa alla prevenzione dell'uso del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo e recante modifica delle direttive 2005/60/CE e 2006/70/CE e attuazione del regolamento (UE) n. 2015/847 riguardante i dati informativi che accompagnano i trasferimenti di fondi e che abroga il regolamento (CE) n. 1781/2006. (17G00104)" ha poi inserito nel Decreto (art. 25-octies), quali nuovi reati presupposto, i delitti di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-bis c.p.) e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.).
- 11) La legge 18 marzo 2008, n. 48, in tema di ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, ha previsto la responsabilità dell'ente in relazione ai reati informatici di cui agli articoli 615-ter, 617-quater, 617-quinquies, 635-bis, 635-ter, 635-quater, 635-quinquies, 491-bis e 640-quinquies del codice penale (art. 24-bis del Decreto).
- 12) La Legge 15 luglio 2009, n. 94 (in S.O. n. 128 relativo alla G.U. 24/07/2009) ha disposto (con l'art. 2) l'introduzione dell'art. 24-ter che prevede la responsabilità dell'ente in relazione ai reati di criminalità organizzata di cui agli articoli 416, 416 bis, 416 ter del codice penale e Art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309.
- 13) La Legge 23 luglio 2009, n. 99 (in S.O. n. 136 relativo alla G.U. 31/07/2009 n. 176) ha disposto (con l'art. 15) l'introduzione dell'art. 25-bis.1 e dell'art. 25-novies oltre la modifica di alcune parti dell'art. 25-bis che prevedono la responsabilità dell'ente in relazione ai delitti contro l'industria e il commercio, di cui agli articoli 513, 513 bis, 514, 515, 516, 517, 517 ter, 517 quater del codice penale e ai delitti in materia di violazione dei diritti d'autore di cui agli articoli 171 e seguenti bis, ter, septies, octies L. 22 aprile 1941 n° 633.
- 14) La Legge 3 agosto 2009, n. 116 (in G.U. 14/08/2009 n. 188) ha disposto (con l'art. 4) l'introduzione dell'art. 25-novies il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria di cui all'articolo 377 bis del codice penale.
- 15) Il D.Lgs. 7 luglio 2011 pubblicato sulla G.U. n. 177 del 1 agosto 2011 in attuazione della direttiva 2008/99/CE che ha disposto l'introduzione dell'art. 25-undecies "Reati ambientali" nel D.Lgs. 231/2001 al quale è pure stato aggiunto l'art. 25 decies che ha accolto il già esistente reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere

- dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria di cui all'articolo 377 bis del codice penale precedentemente collocato nell'art. 25 novies.
- 16) Il D.Lgs. 16 luglio 2012 n. 109 pubblicato sulla G.U. n. 172 del 25 luglio 2012 che ha disposto l'introduzione dell'art. 25-duodecies "Reati di impiego di lavoratori irregolari" nel D.Lgs. 231/2001, recante disposizioni in attuazione della direttiva 2009/52/CE sulle norme minime relative a sanzioni e provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini dei paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.
 - 17) La legge 6 novembre 2012 n.190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", dispone l'integrale sostituzione dell'art. 2635 codice civile (Infedeltà a seguito di dazione o promessa di utilità) introducendo nel D.Lgs. 231/2001 il reato di corruzione tra privati tra i già esistenti reati societari (art. 25 ter). Sono state inoltre introdotte modifiche all'art. 25 del D.Lgs. 231/2001 (di cui è stata modificata la rubrica che diviene "Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione"), introducendo un nuovo reato previsto dall'art. 319 quater c.p. – "induzione indebita a dare o promettere utilità" – e modificando/sostituendo i seguenti articoli del c.p. già compresi nel D.Lgs. 231/2001: art. 317, art. 318, art. 320, art. 322, art. 322bis.
 - 18) Il D.Lgs. 4 marzo 2014, n. 39 pubblicato sulla G.U. n. 68 del 22 marzo 2014 che ha disposto l'integrazione dell'articolo 25 quinquies (Delitti contro la personalità individuale) con l'inserimento al comma 1, lettera c), del reato di cui all'art. 609-undecies "adescamento di minorenni". Questa legge ha quindi impatto sul D.Lgs. 231/2001 e sui Modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati dagli enti per effetto dell'integrazione dell'art. 25 quinquies di detto decreto.
 - 19) La legge 17 aprile 2014 n.62 dispone la sostituzione dell'articolo 416-ter del codice penale con il seguente: Art. 416-ter. - (Scambio elettorale politico-mafioso). Chiunque accetta la promessa di procurare voti mediante le modalità di cui al terzo comma dell'articolo 416-bis in cambio dell'erogazione o della promessa di erogazione di denaro o di altra utilità è punito con la reclusione da quattro a dieci anni. La stessa pena si applica a chi promette di procurare voti con le modalità di cui al primo comma». Questa legge ha impatto sul D.Lgs. 231/2001 e sui Modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati dagli enti in quanto l'articolo 416 ter del codice penale è compreso nell'art. 24 ter di detto decreto.
 - 20) La legge 15 dicembre 2014 n. 186, pubblicata sulla G.U. n. 292 del 17/12/2014, ha disposto l'integrazione dell'articolo 25 octies (reati di ricettazione e riciclaggio) con l'inserimento del nuovo articolo Art. 648ter. 1. "Autoriciclaggio. - Si applica la pena della reclusione da due a otto anni e della multa da euro 5.000 a euro 25.000 a chiunque, avendo commesso o concorso a commettere un delitto non colposo, impiega, sostituisce, trasferisce, in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, il denaro, i beni o le altre utilità provenienti dalla commissione di tale delitto, in modo da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa. Non sono punibili le condotte per cui il denaro, i beni o le altre utilità vengono destinate alla mera utilizzazione o al godimento personale.
 - 21) La legge 22 maggio 2015 n. 68, pubblicata sulla G.U. n. 122 del 28/05/2015, ha disposto l'inserimento nel codice penale del nuovo titolo VI-bis "Dei delitti contro l'ambiente" che

ha introdotto, nel primo comma dell'art. 25 undecies – Reati ambientali, solo le seguenti fattispecie:

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis);
- Disastro ambientale (art. 452 quater)
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies)
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies)
- Circostanze aggravanti (art. 452 octies)

22) La legge 27 maggio 2015 n. 69 ("Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio"), in vigore dal 14 giugno 2015, modifica, tra l'altro, l'art 25ter del d.lg. 231/2001. Tra i punti principali c'è un aumento delle pene per i reati più gravi contro la Pubblica amministrazione, ma anche sconti di pena per pentiti e collaboratori. La legge introduce tra l'altro il delitto di falso in bilancio, obbliga i condannati a restituire il maltolto e rinforza i poteri dell'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione). Inoltre con l'introduzione di un nuovo art. 2621-ter codice civile, si prevede una ipotesi di non punibilità per particolare tenuità del falso in bilancio.

2. IL MODELLO ORGANIZZATIVO

Beta Imprese S.r.l. si dota di un Modello Organizzativo in relazione alle prescrizioni del decreto 231/01, declinandolo secondo ulteriori finalità ed obiettivi propri.

Il Modello di Beta Imprese è stato predisposto attraverso la suddivisione dell'attività in tre fasi:

Fase 1 - analisi dei rischi.

Analisi delle aree a rischio che possono causare eventi pregiudizievoli ai sensi del Decreto. In particolare, l'analisi dei rischi viene condotta attraverso il seguente approccio metodologico:

- analisi della struttura societaria ed organizzativa della Società, attraverso lo studio della principale documentazione sociale, finalizzata a pervenire ad una conoscenza generale della Società;
- comprensione del modello di business della Società;
- analisi storica relativa ad eventuali casi già emersi nel passato con riferimento a precedenti penali, civili od amministrativi nei confronti della Società o suoi dipendenti che abbiano punti di contatto con la normativa rilevante;
- analisi dei rischi specifici che possono causare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati nel Decreto;
- analisi e rilevazione dei sistemi normativo–regolamentari e dei sistemi di controllo adottati dalla Società nelle aree considerate potenzialmente a rischio.

Lo svolgimento della fase in oggetto si è concretizzata anche attraverso l'attuazione di interviste ai "soggetti chiave" del sistema decisionale e di controllo.

Fase 2 – redazione della Gap Analysis

Con tale attività sono stati confrontati i sistemi di controllo esistenti nella Società a presidio delle aree a rischio individuate nella Fase 1 con i requisiti organizzativi richiesti dal Decreto al fine di individuare le modifiche necessarie per la preparazione del modello volto a prevenire i Reati Presupposti.

Fase 3 – Definizione della Parte Generale del Modello idoneo alla prevenzione dei Reati e personalizzato alla specifica realtà aziendale della Società. La Parte Generale contiene una panoramica sui contenuti normativi del Decreto e sulle funzioni del Modello, l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza della Società (delle sue caratteristiche, delle funzioni, dei poteri e del sistema di reporting) e dell'impianto sanzionatorio predisposto dalla Società per la violazione delle regole di condotta previste dallo stesso Modello. Per la redazione del Modello si è tenuto conto, come già anticipato, delle linee guida redatte da parte delle organizzazioni rappresentative nonché della recente giurisprudenza che ha avuto modo di pronunciarsi sulla materia in questione.

Una ulteriore fase ha riguardato la predisposizione della Parte Speciale del Modello.

Tale parte è finalizzata a definire i principi procedurali generali e specifici diretti a prevenire la commissione dei Reati Presupposto. [...]

Si sottolinea inoltre che l'introduzione di alcuni reati ha carattere meramente prudenziale in quanto, pur non sussistendo elementi specifici da cui dedurre l'esistenza di attuali rischi, si tratta di reati sui quali la Società intende comunque mantenere un alto livello di attenzione.

Nella predisposizione del presente Modello 231 si è tenuto innanzitutto conto della normativa, delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti in Beta Imprese, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione di reati e di comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dal D.Lgs. n. 231/2001. Gli organi di Beta Imprese hanno dedicato e continuano a dedicare la massima cura nella definizione delle strutture organizzative e delle procedure operative, sia al fine di assicurare efficienza, efficacia e trasparenza nella gestione delle attività e nell'attribuzione delle correlative responsabilità, sia allo scopo di ridurre al minimo disfunzioni, malfunzionamenti ed irregolarità (tra i quali si annoverano anche comportamenti illeciti o comunque non in linea con quanto indicato dalla Società). Il contesto organizzativo di Beta Imprese è costituito dall'insieme di regole, strutture e procedure che garantiscono il funzionamento della Società; **si tratta dunque di un sistema articolato che viene definito e verificato internamente anche al fine di rispettare le previsioni normative a cui Beta Imprese è sottoposta in qualità di ente di formazione accreditato presso amministrazioni regionali, Consigli e ordini professionali a livello nazionale.** Quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali e ad effettuare i controlli sull'attività di impresa, anche in relazione ai reati e agli illeciti da prevenire, la Società ha individuato ed approvato:

- le regole di governance adottate in recepimento della normativa societaria e regolamentare;
- le Policy aziendali;
- il Codice Etico;
- il sistema dei controlli interni;
- il sistema dei poteri e delle deleghe.
- Flussi informativi nei confronti dell'OdV che permettano di valutare l'adeguatezza del Modello, di vigilare sul suo funzionamento, di promuoverne l'aggiornamento, nonché di operare con continuità di azione e in stretta connessione con le funzioni aziendali.

Attraverso la costruzione ed adozione di un proprio Modello Organizzativo, in termini generali, si intende rafforzare il sistema di governance interna, in modo tale da assicurare che il comportamento di tutti coloro che operano per conto o nell'interesse dell'Azienda sia sempre conforme ai principi di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

In termini di **obiettivi specifici**, si intende:

- adeguarsi alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli Enti;
- verificare e valorizzare i presidi già in essere, atti a scongiurare condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale, con particolare riguardo a eventuali comportamenti illegali;
- far conoscere in maniera chiara ed esplicita a tutto il personale, i collaboratori esterni, i consulenti, i fornitori ed i partner, i principi etici e le norme comportamentali adottate dall'Azienda nonché le sanzioni amministrative che possono ricadere su Beta Imprese nelle ipotesi di perpetrazione dei reati e degli illeciti rilevanti ai sensi del Decreto;
- comunicare a tutto il personale, ai collaboratori esterni, ai consulenti, ai fornitori ed ai partner, che si stigmatizza ogni condotta contraria a disposizioni di legge, a regolamenti, a norme di vigilanza, a regole aziendali interne nonché ai principi di sana e corretta gestione delle attività societarie;
- render nota a tutto il personale l'importanza di un puntuale rispetto delle disposizioni contenute nel Modello stesso, ed inoltre l'esistenza di severe sanzioni disciplinari finalizzate a punire i casi di violazione delle disposizioni stesse;
- impegnarsi nella prevenzione e nel contrasto di comportamenti e fatti illeciti nello svolgimento delle attività sociali mediante un'azione di monitoraggio sui rischi, l'informazione sistematica e la formazione del personale.

2.1 Criteri di individuazione delle aree a rischio, controlli e sistema delle procedure

La Società ha condotto un'attenta analisi dei propri strumenti di organizzazione, gestione e controllo, diretta a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto e, ove si sia reso necessario, ad adeguarli. Il Decreto prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il Modello dell'Ente individui, infatti, le attività aziendali, nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati di cui al medesimo Decreto. E' stata, quindi, condotta l'analisi delle attività aziendali di Beta Imprese e delle relative strutture organizzative, allo specifico scopo di identificare le aree di attività aziendale a rischio in cui possono essere commessi i reati previsti dal Decreto, gli esempi di possibili modalità di realizzazione degli stessi, nonché i processi nel cui svolgimento, sempre in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o potrebbero essere forniti gli strumenti per la commissione delle fattispecie di reato (processi strumentali/funzionali).

La valutazione del grado di rischio, cui è esposta la Società, è stata effettuata in sede di mappatura delle attività aziendali, con riguardo a ciascuna attività sensibile e processo strumentale/funzionale, sulla base di considerazioni di tipo quantitativo e qualitativo che hanno tenuto conto, a titolo esemplificativo, di alcuni fattori quali la frequenza dell'accadimento, dell'evento o dell'attività, della gravità delle sanzioni potenzialmente associabili alla commissione di uno dei reati nonché del danno di immagine derivante dalla possibile realizzazione di condotte illecite nelle attività a rischio. Anche in considerazione delle attività caratteristiche di Beta Imprese, le aree a rischio rilevate hanno riguardato in particolare i reati societari, i reati informatici, i reati commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, i reati di riciclaggio e i reati ambientali. L'identificazione delle aree di

attività a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto è stata realizzata anche attraverso le interviste ai soggetti aziendali competenti di ciascun singolo settore dell'attività aziendale e come tali provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività. I risultati dell'attività di mappatura sopra descritta sono stati raccolti in una scheda descrittiva che illustra nel dettaglio i concreti profili di rischio di commissione dei reati richiamati dal Decreto, nell'ambito delle attività della Società. Il documento di risk e gap analysis è custodito presso la sede della Società e disponibile per i dipendenti, nella bacheca aziendale virtuale.

Il sistema delle procedure.

Sono state predisposte le seguenti procedure al fine di impedire la commissione dei reati previsti dal Decreto:

VENDITA DI SERVIZI

ACCORDI TRANSATTIVI E PROCEDIMENTI GIUDIZIALI ED ARBITRALI

- Gestione del contenzioso

ADEMPIMENTI PER ATTIVITÀ DI CARATTERE AMBIENTALE / SICUREZZA LAVORO

- Gestione degli adempimenti in materia ambientale

- Gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro:

OUTSORCING – GESTIONE RISORSE

- Acquisti di beni e servizi

- Selezione ed assunzione del personale

- Consulenze e prestazioni professionali

FINANZA DISPOSITIVA

- Flussi monetari e finanziari

RIMBORSI SPESE, ANTICIPI E SPESE DI RAPPRESENTANZA

- Sponsorizzazioni, liberalità e no-profit

FORMAZIONE DEL BILANCIO CIVILISTICO

GESTIONE FONDI PUBBLICI

- Acquisizione e gestione dei processi finanziati

RAPPORTI CON ENTI PUBBLICI, AUTORITÀ DI VIGILANZA E PUBBLICA SICUREZZA

SEGNALAZIONE DI SOSPETTI-WISTLEBLOWING

GESTIONE, AMMINISTRAZIONE E MANUTENZIONE DEGLI APPARATI TELEMATICI

- Gestione della Sicurezza Logica

- Gestione della Sicurezza Fisica

- Gestione Continuità Operativa

- Gestione Back-up e restore dei dati

- Gestione Componente hardware

- Gestione Componente software

- Gestione e sicurezza delle informazioni in formato digitale

PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Le attività sensibili devono essere regolamentate, in modo coerente e congruo, attraverso un sistema di procedure ed altri strumenti normativi aziendali, così che in ogni momento si possano identificare le modalità operative di svolgimento delle attività, dei relativi controlli e le responsabilità di chi ha operato; inoltre è stato individuato, all'interno di ogni specifica procedura, un responsabile per ogni attività sensibile, coincidente con il responsabile della struttura organizzativa competente per la gestione dell'attività stessa. Il sistema delle procedure e dei comportamenti da adottare sono descritti negli allegati 3 (Area del Fare) e 4 (Procedure Operative).

Il sistema di organizzazione della Società deve, inoltre, rispettare i requisiti fondamentali di: esplicita formalizzazione delle norme comportamentali; chiara, formale e conoscibile descrizione ed individuazione delle attività, dei compiti e dei poteri attribuiti a ciascuna direzione e alle diverse qualifiche e ruoli professionali; precisa descrizione delle attività di controllo e loro tracciabilità; adeguata segregazione di ruoli operativi e ruoli di controllo. In particolare, devono essere perseguiti i seguenti principi di controllo interno:

Norme comportamentali

- Esistenza di un Codice Etico che descriva regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte.

Definizione di ruoli e responsabilità

- La regolamentazione interna deve declinare ruoli e responsabilità delle unità organizzative a tutti i livelli, descrivendo in maniera omogenea le attività proprie di ciascuna struttura;

- tale regolamentazione deve essere resa disponibile e conosciuta all'interno dell'organizzazione.

Segregazione dei compiti

All'interno di ogni processo aziendale rilevante, devono essere separate le funzioni o i soggetti incaricati della decisione e della sua attuazione rispetto a chi la registra e chi la controlla;

- non deve esservi identità soggettiva tra coloro che assumono o attuano le decisioni, coloro che elaborano evidenza contabile delle operazioni decise e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure contemplate dal sistema di controllo interno.

Attività di controllo e tracciabilità

Nell'ambito delle procedure o di altra regolamentazione interna devono essere formalizzati i controlli operativi e le loro caratteristiche (responsabilità, evidenza, periodicità);

- i documenti rilevanti per lo svolgimento delle attività sensibili devono essere adeguatamente formalizzati e riportare la data di compilazione, presa visione del documento e la firma riconoscibile del compilatore/supervisore; gli stessi devono essere archiviati in luoghi idonei alla conservazione, al fine di tutelare la riservatezza dei dati in essi contenuti e di evitare danni, deterioramenti e smarrimenti;

- devono essere ricostruibili la formazione degli atti e i relativi livelli autorizzativi, lo sviluppo delle operazioni, materiali e di registrazione, con evidenza della loro motivazione e della loro causale, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate;

- il responsabile dell'attività deve produrre e mantenere adeguati report di monitoraggio che contengano evidenza dei controlli effettuati e di eventuali anomalie;
- deve essere prevista, laddove possibile, l'adozione di sistemi informatici, che garantiscano la corretta e veritiera imputazione di ogni operazione, o di un suo segmento, al soggetto che ne è responsabile e ai soggetti che vi partecipano.

Il sistema deve prevedere l'impossibilità di modifica delle registrazioni;

- i documenti riguardanti l'attività della Società, ed in particolare i documenti informatici riguardanti attività sensibili, sono archiviati e conservati, a cura della direzione competente, con modalità tali da non permettere la modificazione successiva, se non con apposita evidenza;
- l'accesso ai documenti già archiviati deve essere sempre motivato e consentito solo alle persone autorizzate in base alle norme interne o a loro delegato, o ad altri organi di controllo interno, l'organo di revisione e all'Organismo di Vigilanza.

Si rimanda alla Parte Speciale l'individuazione e l'elencazione delle aree ritenute a rischio.

3. L' AZIENDA BETA IMPRESE S.R.L.

Vengono esplicitati di seguito:

- gli strumenti e i sistemi atti a garantire il **governo dell'organizzazione** e il funzionamento dell'ente;
- l'**assetto organizzativo**, comprese le principali responsabilità attribuite alle diverse funzioni ed unità che compongono il sistema gestionale dell'ente.

I contenuti specifici di questa parte sono ricavati dallo Statuto e dal Regolamento dell'Azienda.

3.1 Sistema di governo e Identità istituzionale

Beta Imprese S.r.l. di Lugo (RA) è stata costituita in data 09/02/2017 da Martina Dall'Olio. Sin da subito, la società Beta Imprese ha saputo conquistare il merito, trasversalmente riconosciuto, di essere un lodevole esempio di istituto di formazione professionale capace di programmare, realizzare ed erogare corsi di Formazione e Aggiornamento Professionale, grazie alla creazione proprio a Lugo di un'ente di Formazione Professionale capace di operare su tutto il territorio nazionale organizzando corsi in modalità residenziale, FAD sincrona e FAD asincrona. L'obiettivo che quotidianamente punta a realizzare Beta Imprese è la formazione professionale di aspiranti professionisti e l'aggiornamento degli stessi, in diversi settori (tra questi: Formatori e responsabili della Sicurezza sul lavoro; Amministratori di condomini e immobili; Rappresentanti e Agenti di commercio; Professionisti Sanitari, Avvocati e altri). La didattica innovativa di Beta Imprese continua a fondarsi sulla garanzia di formare i professionisti/discenti offrendo loro competenze di alto livello teorico-professionale corredate di uno spiccato carattere pratico-operativo. La giusta combinazione di teoria e pratica è assicurata dalla continua attenzione che Beta Imprese presta nelle fasi di: selezione del corpo docente; programmazione delle attività formative; predisposizione del materiale didattico; registrazione delle lezioni audiovisive, corretta erogazione ed effettiva fruizione dei contenuti didattici attraverso l'accesso del professionista/discente alle innovative ed efficienti piattaforme internet sulle quali vengono caricati i corsi di formazione e aggiornamento professionale e, soprattutto un servizio di assistenza e tutoraggio messi a disposizione dell'utenza. Proprio in virtù di tali fattori, Beta Imprese è, sin da subito, divenuta

importante punto di riferimento per un numero in costante crescita di professionisti che nel corso degli anni hanno scelto la formazione che Beta Imprese offre sul mercato sia in modalità frontale che in modalità e-learning, come emerge dai continui riconoscimenti che Beta Imprese registra sia da parte di professionisti e imprenditori sia da parte degli Enti della Pubblica Amministrazione presso cui Beta Imprese è ente accreditato per la formazione continua e permanente.

Il sistema di governance adottato da Beta Imprese s.r.l. è di tipo “tradizionale” e si caratterizza per la presenza dei seguenti organi:

- Assemblea dei soci a cui spettano le decisioni sui supremi atti di governo della società, secondo quanto previsto dalla legge e dallo stesso Statuto societario;
- Consiglio di Amministrazione, incaricato di gestire l’impresa sociale, il quale ha attribuito i poteri operativi a organi e soggetti delegati.
- Presidente del Consiglio di Amministrazione nominato con Atto del 02/01/2019 (data di prima iscrizione: 10/02/2017 da visura camerale).

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione resta in carica a tempo indeterminato

Il Presidente stabilisce i regolamenti interni di funzionamento dei vari organi; ha la legale rappresentanza della Società di fronte ai terzi, agisce e resiste avanti a qualsiasi autorità amministrativa o giurisdizionale, nominando gli avvocati. Può, altresì, nominare procuratori speciali per il compimento di singoli atti o categorie di atti.

Il Presidente cura, inoltre, le relazioni con enti, istituzioni, imprese pubbliche e private e altri organismi, anche al fine di instaurare rapporti di collaborazione e sostegno delle singole iniziative di Beta Imprese. In caso di assenza od impedimento del Presidente, egli è sostituito dal Vicepresidente.

- Vicepresidente nominato con Atto del 02/01/2019. In carica a tempo indeterminato
- Consigliere delegato nominato con Atto del 02/01/2019. In carica a tempo indeterminato.
- Revisore Legale nominato con Atto del 30/04/2021. In carica fino all’approvazione del bilancio al 31/12/2023
- Responsabile Tecnico nominato con Atto del 18/09/2017. In carica fino alla revoca dell’incarico

I compensi dei componenti dei singoli organi societari sono stati determinati in sede di nomina.

La struttura organizzativa di Beta Imprese S.r.l. è rappresentata mediante organigrammi che evidenziano le aree in cui si suddivide l’attività aziendale e le linee di dipendenza gerarchica dei singoli enti aziendali. Gli organigrammi aggiornati sono riportati nel Manuale di Gestione per la qualità, integrati dall’Allegato 5 (funzioni-gramma).

La direzione provvede ad informare i propri dipendenti e collaboratori circa la struttura organizzativa aziendale mediante:

- momenti di riunione verbalizzati;
- esposizione di organigramma e funzioni-gramma nella bacheca aziendale;
- incontri personali di informazione.

Funzionigramma: a integrazione dell'organigramma aziendale già previsto nel Manuale di Gestione della Qualità, Beta Imprese ha rappresentato la mappa delle interazioni che definiscono i processi primari e secondari (o di supporto), con l'identificazione delle responsabilità specifiche per ogni funzione/processo

Principi e criteri di organizzazione

In termini generali, l'attività di Beta Imprese S.r.l. è improntata ai seguenti principi:

- orientamento alla soddisfazione dell'utenza, dei cittadini, del sistema sociale ed economico e del personale;
- ricorso ad appropriati strumenti di comunicazione e di rilevazione e analisi dei bisogni, della qualità dei servizi e del grado di soddisfazione dei cittadini;
- approccio diffuso e condiviso del metodo auto valutativo finalizzato al miglioramento continuo;
- chiarezza, trasparenza, pubblicità e semplificazione nei procedimenti e nelle procedure;
- separazione tra le responsabilità di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le responsabilità gestionali spettanti alle figure apicali;
- valorizzazione delle risorse umane e rispetto delle pari opportunità;
- individuazione certa delle responsabilità del personale e delle funzioni apicali;
- definizione degli obiettivi e ricorso al sistema di valutazione come momento strategico di gestione e di motivazione delle risorse umane;
- articolazione delle strutture organizzative in relazione a programmi ed obiettivi stabiliti in fase di pianificazione;
- flessibilità della struttura organizzativa e razionalizzazione della sua articolazione in funzione di mutamenti organizzativi, gestionali e operativi e ricorso alla collegialità come strumento di coordinamento tra gli uffici;
- attenzione alla comunicazione interna tra le strutture organizzative;
- ricorso ad un uso diffuso e sistematico della tecnologia e della formazione.

L'organizzazione degli uffici è ispirata ai seguenti criteri:

- a) coordinamento e collegamento delle attività attraverso il dovere di comunicazione e di interconnessione mediante anche sistemi informatici;
- b) trasparenza e attribuzione delle responsabilità;
- c) formazione professionale permanente del personale;
- d) flessibilità delle mansioni;
- e) flessibilità nella gestione delle risorse umane, anche mediante processi di riqualificazione professionale e di mobilità all'interno dell'Azienda;
- f) parità di retribuzione e pari opportunità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro e nella progressione di carriera;
- g) corrette e propositive relazioni sindacali.

La struttura di Governance societaria, modello di business e sistema di controllo interno di Beta Imprese srl

Al momento dell'adozione del Modello, il consiglio di amministrazione di Beta Imprese srl (di seguito anche "C.d.A." ovvero "Consiglio di Amministrazione") è composto da 2 Consiglieri ed ha i più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società senza alcuna limitazione, con

facoltà di compiere nei limiti di legge, tutti gli atti ritenuti opportuni per l'attuazione e il conseguimento dell'oggetto sociale.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare le proprie attribuzioni ad uno o più amministratori determinandone contestualmente mansioni, poteri ed attribuzioni. Il Consiglio di Amministrazione può nominare altresì direttori generali determinandone mansioni, poteri, attribuzioni e compensi, nonché nominare e revocare procuratori per singoli atti o categorie di atti. A questi ultimi, la relativa delega dovrà essere conferita per mezzo di procura speciale autenticata, da menzionare ed eventualmente allegare al verbale del C.d.A

Le deleghe e le procure sono conferite nel rispetto dei principi di necessità esclusivamente a quelle funzioni che implicino effettive necessità di rappresentanza. [...]

In ogni caso, l'esercizio dei poteri contemplati in eventuali procure conferite dalla Società dovrà avvenire nel pieno rispetto dei principi indicati nei protocolli di condotta illustrati nel presente Modello. Resta, quindi, inteso che il costituito procuratore non è esonerato dall'osservanza dei protocolli di condotta pertinenti alle attività esercitate e il conferimento di procure non dovrà in nessun caso intendersi quale atto prevalente e derogatorio rispetto ai principi e alle regole di comportamento enunciati nel Modello.

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione e agli Amministratori Delegati è attribuita la firma sociale e la rappresentanza della società nell'ambito delle deleghe ricevute. Pertanto, ai soggetti delegati e/o ai procuratori nominati è fatto espresso divieto di assumere decisioni e/o concludere operazioni di alcun genere, eccedendo i limiti delle deleghe o procure agli stessi conferite. Nello svolgimento della propria attività, l'organo amministrativo di Beta Imprese s.r.l. si conforma alle prescrizioni contenute in tutti i protocolli di condotta di cui alle Parti Speciali.

3.2 Il sistema dei controlli

Beta Imprese, per garantire una sana e prudente gestione, coniuga la profittabilità dell'impresa con un'assunzione dei rischi consapevole e con una condotta operativa improntata a criteri di correttezza.

Pertanto, in linea con la normativa di legge e di vigilanza, si è dotata di un sistema dei controlli interni idoneo a rilevare, misurare e verificare nel continuo i rischi tipici dell'attività soci. Il sistema dei controlli interni di Beta Imprese è insito nell'insieme di regole, procedure e strutture organizzative che mirano ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali e il conseguimento delle seguenti finalità:

- efficacia ed efficienza dei processi aziendali;
- salvaguardia del valore delle attività e protezione delle perdite;
- affidabilità ed integrità delle informazioni contabili e gestionali;
- conformità delle operazioni con la legge, la normativa di vigilanza nonché con le politiche, i piani, i regolamenti e le procedure interne. Il sistema dei controlli interni è delineato da una molteplicità documentale (su base normativa) che permette di ripercorrere in modo organico e codificato le linee guida, le procedure, le strutture organizzative, i rischi ed i controlli presenti in azienda, recependo, oltre agli indirizzi aziendali e le indicazioni degli organi di vigilanza, anche le disposizioni di legge, ivi compresi i principi dettati dal D.lgs. n. 231/01.

L'impianto normativo è costituito dai documenti di Governance, tempo per tempo adottati, che sovrintendono al funzionamento di Beta Imprese (Statuto, Codice Etico, poteri, Policy, Linee guida, modelli organizzativi, etc.) e da norme più strettamente operative che regolamentano i

processi aziendali, le singole attività e i relativi controlli. Più nello specifico le regole aziendali disegnano soluzioni organizzative che:

- assicurano una sufficiente separazione tra le funzioni operative e quelle di controllo ed evitano situazioni di conflitto di interesse nell'assegnazione delle competenze;
 - sono in grado di identificare, misurare e monitorare adeguatamente i principali rischi assunti nei diversi segmenti operativi;
 - consentono la registrazione di ogni fatto di gestione e, in particolare, di ogni operazione con adeguato grado di dettaglio, assicurandone la corretta attribuzione sotto il profilo temporale;
 - assicurano sistemi informativi affidabili e idonee procedure di reporting ai diversi livelli direzionali ai quali sono attribuite funzioni di controllo;
 - garantiscono che le anomalie riscontrate dalle unità operative, dalla funzione di revisione interna o da altri addetti ai controlli siano tempestivamente portate a conoscenza di livelli appropriati dell'azienda e gestite con immediatezza. Beta Imprese, in coerenza con le indicazioni degli organi di vigilanza, ha individuato le seguenti quattro macro tipologie di controllo:
 - controlli ordinari, diretti ad assicurare il corretto svolgimento dell'operatività quotidiana e delle singole transazioni. Di norma, tali controlli sono effettuati dalle strutture interne dedicate o incorporati nelle procedure informatiche, ovvero eseguiti nell'ambito delle attività di back office;
 - controlli sulla gestione dei rischi, che hanno l'obiettivo di concorrere alla definizione delle metodologie di misurazione del rischio, di verificare il rispetto dei limiti assegnati alle varie funzioni operative e di controllare la coerenza dell'operatività delle singole procedure con gli obiettivi di rischio assegnati;
 - controlli di conformità, costituiti da politiche e procedure in grado di individuare, valutare controllare e gestire il rischio conseguente al mancato rispetto di leggi, provvedimenti delle autorità di vigilanza e norme di autoregolamentazione, nonché di qualsiasi altra norma applicabile alla realtà di Beta Imprese;
 - revisione interna, volta a individuare andamenti anomali, violazioni delle procedure e della regolamentazione, nonché a valutare la funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni.
- Inoltre, le soluzioni organizzative aziendali prevedono attività di controllo a ogni livello operativo che consentano l'univoca e formalizzata individuazione delle responsabilità, in particolare nei compiti di controllo e di correzione delle irregolarità riscontrate. Il sistema dei controlli interni è periodicamente soggetto a ricognizione e adeguamento in relazione all'evoluzione dell'operatività aziendale e al contesto di riferimento. In particolare, il sistema di controlli interni replica gli strumenti e le modalità attualmente in uso. In sostanza, il sistema di controlli interni adottato prevede che i controlli ordinari siano svolti dalle figure responsabili dei processi secondo il funzioni-gramma aziendale, mentre i controlli di audit siano accentrati e svolti dalla Direzione o da responsabili tecnici e/o auditor appositamente individuati;

4. ADOZIONE DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono, ai sensi dell'art. 6, comma I, lett. a) del Decreto, atti di competenza e di emanazione dell'Assemblea dei Soci che approva, mediante apposita delibera, il Modello. Il Legale Rappresentante definisce, anche nel suo ruolo di datore di Lavoro ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008, la struttura del Modello da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea dei Soci. L'assemblea tramite il Consiglio di Amministrazione è investita dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società con facoltà di compiere tutti gli atti che ritiene opportuni per il raggiungimento e l'attuazione dello scopo sociale. Specifici ruoli e responsabilità nella gestione del Modello sono inoltre attribuiti alle strutture di seguito indicate, che operano di concerto e/o indipendentemente a seconda delle funzioni da esse esercitate.

Funzione Audit (ODV)

La funzione Audit assicura in generale una costante ed indipendente azione di sorveglianza sul regolare andamento dell'operatività e dei processi al fine di prevenire o rilevare l'insorgere di comportamenti o situazioni anomale e rischiose, valutando la funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni e la sua idoneità a garantire l'efficacia e l'efficienza dei processi aziendali. Detta funzione coincide con l'Organismo di Vigilanza che la attua nel vigilare sul rispetto e sull'adequazione delle regole contenute nel Modello, attivando, a fronte delle eventuali criticità riscontrate nel corso della propria attività, le funzioni di volta in volta competenti per le opportune azioni di mitigazione."

Funzione Compliance (RGQ + RISORSA INTERNA)

La funzione Compliance è competente a garantire, nel tempo, la presenza di regole, procedure e prassi operative che prevengano efficacemente violazioni o infrazioni alle norme vigenti. Con specifico riferimento ai rischi di responsabilità amministrativa introdotti dal Decreto, la funzione Compliance supporta l'Organismo di Vigilanza nello svolgimento delle sue attività di controllo mediante:

- la definizione e l'aggiornamento del Modello, in coerenza all'evoluzione della normativa di riferimento e alle modifiche della struttura organizzativa aziendale, con il supporto del Legale Rappresentante e dell'ODV per quanto di competenza;
- il monitoraggio nel tempo in merito alla efficacia del Modello con riferimento alle regole e principi di comportamento per la prevenzione dei reati sensibili; a tal fine la funzione Compliance;
- individua annualmente i processi ritenuti a maggior grado di rischio in base sia a considerazioni di natura qualitativa rispetto ai reati presupposto sia all'esistenza o meno di specifici presidi a mitigazione del relativo rischio; per i processi individuati la funzione Compliance provvede al rilascio di una valutazione preventiva, anteriormente alla loro pubblicazione sul sistema normativo aziendale, circa la corretta previsione nell'ambito della normativa interna dei principi di controllo e di comportamento indicati dal Modello;

- analizza le risultanze del processo di autovalutazione e attestazione delle unità organizzative circa il rispetto dei principi di controllo e comportamento prescritti nel Modello; l'esame dell'informativa proveniente dalla funzione Audit in merito alle criticità riscontrate nel corso della propria attività di verifica.
- Alla funzione Compliance spetta inoltre il compito di mitigare il rischio di non conformità attraverso la verifica preventiva dei processi aziendali e della normativa interna emanata.

Funzione Antiriciclaggio (FUNZIONE COMPLIANCE + ODV)

Beta Imprese verifica nel continuo che le procedure aziendali siano coerenti con l'obiettivo di prevenire e contrastare la violazione di norme di etero regolamentazione (leggi e norme regolamentari) e di autoregolamentazione in materia di riciclaggio e di finanziamento al terrorismo. Per il perseguimento delle finalità di cui al Decreto, la funzione Antiriciclaggio limitatamente alla gestione dei rischi in materia di antiriciclaggio e di finanziamento del terrorismo:

- partecipa alla definizione della struttura del Modello e all'aggiornamento dello stesso;
- promuove le modifiche organizzative e procedurali finalizzate ad assicurare un adeguato presidio del rischio di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo;
- gestisce i report periodici e i flussi informativi previsti dal Regolamento e da Manuale Antiriciclaggio in vigore;
- cura, in raccordo con le altre funzioni aziendali competenti in materia di formazione, la predisposizione di un adeguato piano di formazione, finalizzato a conseguire un aggiornamento su base continuativa dei dipendenti e dei collaboratori."

4.1 I "soggetti attivi" in base alle norme di legge.

I "soggetti attivi" di ciascuno dei reati richiamati dal Decreto sono individuati nella mappa dei rischi. Si segnala che l'ampia portata del decreto può portare a rendere "soggetto attivo" un consistente numero di persone che, nell'espletamento delle loro attività lavorative, operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società ed entrano in contatto con la Società, siano essi dipendenti nonché soggetti terzi. Il presente Modello Organizzativo è volto a fornire linee di indirizzo sulle condotte da tenere per tutelare la Società e chi per essa opera. Come anche delineato nel capitolo 1, sono previste diversi tipi di relazioni che collegano la Società, nel cui interesse o vantaggio può essere commesso un reato, con l'autore del reato medesimo.

Il Modello di Beta Imprese 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 distaccati 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, tirocinanti 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. Eventuali dubbi sull'applicabilità o sulle modalità di applicazione del Modello ad un soggetto od a una classe di soggetti terzi, sono risolti dall'Organismo di Vigilanza.

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso e le sue procedure di attuazione.

4.2 I collaboratori esterni. Prestazioni da parte di altre società

È interesse primario della Società che tutti coloro che intrattengono relazioni di affari, stabilmente o temporaneamente, con la Società svolgano la propria attività secondo la completa osservanza dei principi ispiratori del D.Lgs. 231/2001. È pertanto necessario che anche tali collaboratori esterni garantiscano che il loro comportamento sia conforme al disposto del Decreto. È compito delle diverse funzioni aziendali della Società in contatto con collaboratori esterni assicurare che i già menzionati collaboratori siano a conoscenza di tali principi di legge e ne garantiscano il rispetto. I contenuti del Modello devono pertanto essere portati a conoscenza dei collaboratori esterni con cui si entra in contatto al momento del perfezionamento dell'incarico. Sarà cura di Beta Imprese garantire sistemi di selezione dei collaboratori esterni che tengano conto dei principi di integrità, correttezza gestionale e trasparenza, atti a prevenire i reati di cui il Decreto. Le prestazioni di beni o servizi da parte di Beta Imprese o a favore di Beta Imprese, con particolare riferimento a beni e servizi che possano riguardare attività sensibili, devono essere disciplinate sotto forma di contratto scritto.

Il contratto tra le parti deve prevedere le seguenti clausole:

- l'obbligo da parte della società prestatrice di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate alla Società in forza di obblighi di legge;
- l'impegno da parte della società prestatrice di rispettare, durante la durata del contratto, i principi fondamentali del Codice Etico e del Modello, nonché le disposizioni del D.Lgs. 231/2001, e di operare in linea con essi;
- l'obbligo di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell'OdV della Società.

Il mancato rispetto di una delle condizioni di cui ai punti precedenti deve essere debitamente motivato e comunicato per iscritto all'Organismo di Vigilanza di ognuna delle parti coinvolte

4.3 Reati rilevanti per la Società

Il Modello della Società è stato elaborato tenendo conto della struttura e delle attività concretamente svolte dalla Società stessa, nonché della natura e dimensione della sua organizzazione. In considerazione di tali parametri, la Società ha considerato come rilevanti i seguenti "reati presupposto" previsti dal Decreto

- artt. 24 e 25 (Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione),
- art. 24-bis (Delitti informatici e trattamento illecito dei dati),
- art. 25-bis.1 (Delitti contro l'industria e il commercio),
- art. 25-ter (Reati societari, compreso il reato di corruzione tra privati),
- art. 25-octies (Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio),
- art. 25-novies (Delitti in materia di violazione del diritto d'autore). Invece per quelli di seguito indicati la Società, pur non ritenendo di avere estese aree di rischio potenziale per queste famiglie

di reati in quanto ritenuti scarsamente inerenti le sue attività e il suo settore di appartenenza, considera però opportuno raggruppare in una parte speciale "Altri Reati" alcuni segmenti di essi per i quali valgono comunque come contrasto sia i principi di controllo generali che specifici contenuti nei protocolli e nel Codice Etico.

- art. 24-ter (Delitti di criminalità organizzata),
- art. 25-bis (Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento),
- art. 25-sexies (Abusi di mercato),
- art. 10, L. 16 marzo 2006, n. 146 (Reati transnazionali),
- art. 25-septies (Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro),
- art. 25-decies (Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria)
- art. 25-undecies (Reati ambientali e "Ecoreati");
- art. 25-duodecies (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare).

Si ritiene opportuno confermare che i principi di controllo di carattere generale considerati ed applicati con riferimento a tutte le attività e in particolare a quelle sensibili sono i seguenti:

- Codice Etico: l'insieme dei principi che devono guidare tutte le attività aziendali e a cui bisogna ispirarsi in ogni circostanza;
- protocolli: disposizioni aziendali e procedure formalizzate idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;
- segregazione delle attività: separazione delle attività tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla in modo tale che nessuno possa gestire in autonomia l'intero svolgimento di un processo;
- poteri autorizzativi e di firma: coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società (si cita, ad esempio, il sistema di attribuzione dei poteri e delle deleghe approvato da Consiglio di Amministrazione);
- tracciabilità: verificabilità ex post del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile. Tutte le registrazioni relative alle attività in argomento sono in massima parte gestite dal sistema informatico caratterizzato, tra l'altro, dai requisiti di affidabilità ed attendibilità ed i cui accessi sono coerenti con i ruoli e le responsabilità aziendali;
- sistema dei controlli: controlli di linea effettuati direttamente nell'ambito della gestione di ciascun processo e controlli di tipo preventivo, contestuale e consuntivo effettuati dalle funzioni a ciò preposte o da soggetti interni indipendenti o esterni alla Società (rispettivamente controlli di secondo e terzo livello);
- formazione: la società garantisce la formazione continua ai soggetti che a vario titolo insistono sui processi in esame. Il presente documento individua nella successiva Parte Speciale le attività della Società denominate sensibili a causa del rischio insito di commissione dei reati della specie di quelli qui elencati e prevede per ciascuna delle attività sensibili specifici principi e protocolli di prevenzione. Poiché il contesto aziendale e l'ambito normativo sono in continua evoluzione, anche l'esposizione ai reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 può variare nel tempo. Di conseguenza la relativa ricognizione e la mappatura deve essere periodicamente aggiornata. Negli aggiornamenti è opportuno tenere conto di fattori dinamici quali ad esempio:

- l'introduzione di nuove regole e normative con effetti sulla operatività della Società;
- modifiche dell'approccio al business e ai mercati, delle leve di competizione e comunicazione al mercato;
- variazioni al sistema interno di organizzazione, gestione e controllo e ai sistemi di poteri e deleghe in essere presso la società. Tale periodico aggiornamento è stimolato e monitorato, come si vedrà in seguito, dall'Organismo di Vigilanza.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Scopo

La Società ha istituito, in ottemperanza al Decreto, un Organismo di Vigilanza, autonomo, indipendente e competente in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta dalla Società e ai relativi profili giuridici. L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare costantemente:

- sull'osservanza del Modello da parte degli organi sociali, dei dipendenti e dei consulenti della Società;
- sull'effettiva efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sull'attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività della Società;
- sull'aggiornamento del Modello, nel caso in cui si riscontri la necessità di adeguare lo stesso a causa di cambiamenti sopravvenuti alla struttura ed all'organizzazione aziendale od al quadro normativo di riferimento.

L'Organismo di Vigilanza si dota di un proprio regolamento di funzionamento, approvandone i contenuti e presentandolo all'Assemblea dei Soci e al Consiglio di Amministrazione.

5.2 Connotazioni e composizione

L'Organismo di Vigilanza è dotato di:

- **autonomia**, intesa come capacità di decidere in maniera autonoma e con pieno esercizio della discrezionalità tecnica nell'espletamento delle proprie funzioni;
- **indipendenza**, intesa come condizione di assenza di legami, interessi o forme di interferenza con altre funzioni aziendali o terze parti, i quali possano pregiudicare l'obiettività di decisioni e azioni;
- **professionalità**, intesa come patrimonio di strumenti e conoscenze tecniche specialistiche (giuridiche, contabili, statistiche, aziendali ed organizzative), tali da consentire di svolgere efficacemente l'attività assegnata;
- **continuità d'azione** intesa come capacità di operare con un adeguato livello di impegno, prevalentemente destinato alla vigilanza del Modello.

Nel rispetto dei parametri di cui sopra, l'Organismo di Vigilanza di Beta Imprese è composto in forma monocratica.

[...]

All' Organismo di Vigilanza è richiesto preventivamente di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità di seguito riportate:

- essere indagato o essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;

- essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, per qualsiasi delitto non colposo, diverso da quelli indicati nel punto che precede;
- essere interdetto, inabilitato, fallito, o essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

[...] Sono condizioni legittimanti la revoca per giusta causa:

- l'inadempimento agli obblighi inerenti all'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;
- la mancata collaborazione con gli altri membri dell'OdV;
- l'assenza ingiustificata a più di due adunanze dell'OdV;

In presenza di giusta causa, l'Assemblea dei Soci e il Consiglio di Amministrazione revocano la nomina del membro dell'OdV non più idoneo e, dopo adeguata motivazione, provvede alla sua immediata sostituzione. [...] L'OdV è dotato di specifico budget di spesa al fine di potersi avvalere del supporto di competenze specialistiche esterne ritenute di importanza per gli ambiti di rischio afferenti al Decreto e connessi alle attività di Beta Imprese (ad es. in materia di salute e sicurezza sul lavoro). L'OdV può impegnare risorse che eccedono il proprio budget di spesa in presenza di situazioni eccezionali e urgenti con l'obbligo di darne tempestiva comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Tali connotazioni garantiscono all'OdV:

- il possesso di idonei requisiti soggettivi, professionali e di competenza;
- facoltà di controllo sull'amministrazione e un rapporto con i vertici aziendali senza vincoli di subordinazione gerarchica;
- l'opportuna continuità di azione nel vigilare sull'osservanza del Modello adottato;
- la necessaria competenza legale nel rilevare novità di legge e adempimenti giuridici salienti;
- adeguata competenza e tempestività di intervento, potendo tale Organismo avvalersi di competenze specialistiche interne ed esterne. Si precisa che nell'esercizio delle sue funzioni il componente dell'OdV è svincolato da qualsiasi dipendenza gerarchica. Il componente dell'OdV, nonché tutti i soggetti dei quali l'OdV si avvale, a qualsiasi titolo, sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o mansioni.

5.3 Attività, doveri e poteri di indagine

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e livello del personale ed ha un esclusivo vincolo di dipendenza gerarchica dal Consiglio di Amministrazione, cui riferisce direttamente. I compiti e le attribuzioni dell'OdV non possono essere sindacati da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione può verificare la coerenza tra quanto svolto dallo stesso Organismo e le politiche interne aziendali.

L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni coordinandosi con gli altri organi o funzioni di controllo esistenti nella Società. [...]

L'Organismo di Vigilanza, nel vigilare sull'effettiva attuazione del Modello, è dotato di poteri e doveri che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti interessati, [...]

Sul piano pratico, l'OdV programma le attività di controllo periodico in funzione dello stato delle attività aziendali e delle informazioni in suo possesso. Le verifiche potranno essere svolte dall'OdV oppure affidate, dall'OdV, a consulenti esterni.

Al termine di ogni verifica deve essere predisposto un rapporto che illustri l'attività svolta e le risultanze della stessa. Tra le risultanze devono essere indicate:

- le aree aziendali verificate ed ogni informazione utile ulteriore;
- il livello di conformità ovvero le criticità rilevate rispetto ai criteri dell'audit;
- il richiamo ai documenti di controllo;
- le eventuali raccomandazioni;
- ogni altra informazione ritenuta opportuna per la migliore valutazione dell'attività sottoposta a verifica.

[...] Le raccomandazioni dell'OdV devono trovare tempestivo accoglimento da parte delle funzioni interessate ed è compito del Consiglio di Amministrazione verificarne la efficace applicazione. In tutti i casi in cui la Società incarichi un soggetto esterno che svolga professionalmente attività di certificazione, a svolgere attività di verifica e certificazione in merito ad aspetti delle attività aziendale rientranti nella competenza dell'OdV, tale soggetto dovrà predisporre un rapporto che contenga tutte le indicazioni sopra riportate. Il rapporto dovrà essere trasmesso all'OdV con data certa in tempo utile per permettere allo stesso di esaminare tali rapporti e le relative risultanze.

5.4 Informativa all'Organismo di Vigilanza

L'OdV deve essere informato mediante apposite segnalazioni da parte di tutti i componenti aziendali (dipendenti, responsabili di funzioni aziendali, soggetti apicali) in merito ad eventi che potrebbero ingenerare la responsabilità amministrativa della Società. [...] Tutto il personale della Società ed i collaboratori della stessa possono rivolgersi direttamente all'OdV per segnalare violazioni del modello di organizzazione, gestione e controllo, ovvero altre eventuali irregolarità. L'OdV stesso è anche contattabile tramite apposito indirizzo di posta elettronica.

In particolare:

- i collaboratori esterni saranno tenuti ad effettuare le segnalazioni con le modalità e nei limiti previsti contrattualmente; tutti i destinatari del Modello hanno l'obbligo di segnalare all'OdV anche le violazioni delle regole di comportamento o procedurali contenute nel Modello;
- le segnalazioni devono essere fatte dai dipendenti al superiore gerarchico che provvederà a indirizzarle verso l'OdV. In caso di mancata canalizzazione da parte del superiore gerarchico o comunque nei casi in cui il Dipendente si trovi in una situazione di disagio psicologico nell'effettuare la segnalazione al superiore gerarchico, la segnalazione potrà essere fatta direttamente all'OdV;
- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute e adotta gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna;
- l'OdV non rifiuta a priori di prendere in considerazione le segnalazioni anonime;
- l'OdV è vincolato al mantenimento del segreto circa le informazioni che riceve, in ogni caso Beta Imprese garantisce i segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e assicura in ogni caso la massima riservatezza circa l'identità del

segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Inoltre devono essere trasmesse all'OdV informazioni concernenti provvedimenti 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 previsti dal Decreto, le richieste di assistenza legale per dipendenti o amministratori in caso di avvio di procedimenti giudiziari per i predetti reati, notizie esaustive in relazione a provvedimenti disciplinari svolti per illeciti disciplinari che comportino la sospensione del servizio e dal trattamento economico, ovvero sanzioni più gravi.

[...]

5.5 Informativa al Consiglio di Amministrazione

L'OdV redige ogni anno una relazione sull'attività compiuta e la presenta al Consiglio di Amministrazione nella prima seduta utile. La relazione illustra le seguenti specifiche informazioni:

- la sintesi dell'attività e dei controlli svolti dall'OdV durante l'anno;
- eventuali discrepanze tra le procedure operative attuative delle disposizioni del Modello;
- eventuali nuovi ambiti di commissione di reati previsti dal Decreto;
- la verifica delle segnalazioni ricevute da soggetti esterni o interni che riguardino eventuali violazioni del Modello e i risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni;
- le procedure disciplinari e le eventuali sanzioni applicate alla Società, intendendo unicamente quelle inerenti le attività a rischio;
- una valutazione generale del Modello, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e contenuto, sull'effettivo funzionamento dello stesso;
- eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento;
- la sintesi dei fatti rilevanti, delle sanzioni disciplinari applicate e delle modifiche di carattere significativo apportate al Modello delle società appartenenti;
- un rendiconto delle spese sostenute. Inoltre, l'Organismo può riferire, ogni volta che lo ritenga opportuno, al Consiglio di Amministrazione, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e agli amministratori muniti di delega, in particolare, in relazione a situazioni e/o fatti che richiedono un pronto intervento inibitorio.

5.6 canali comunicativi a tutela dell'integrità dell'ente: whistleblowing

La modifica del D.Lgs.231/2001 prevede la necessità che i Modelli 231, al fine di conservarne l'idoneità ex art. 6 D.Lgs. 231/01, prevedano uno o più canali che, a tutela dell'integrità dell'ente, consentano a coloro che a qualsiasi titolo rappresentino o dirigano l'ente, segnalazioni circostanziate di condotte costituenti reati o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali debbono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione, e la modalità informatica è uno strumento necessario, e non eventuale, del canale a tutela della riservatezza dell'identità del segnalante. Inoltre, si chiarisce che le segnalazioni devono fondarsi su elementi di fatto che siano "precisi e concordanti". Inoltre, il presente Modello 231 prevedrà specifiche sanzioni disciplinari nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante. Specifiche sanzioni troveranno inserimento pure verso coloro che, con dolo o colpa grave, effettueranno segnalazioni che si rivelino infondate.

Il presente Modello 231, si doterà un sistema sanzionatorio contro eventuali misure discriminatorie nei confronti dei soggetti segnalanti possa essere oggetto di denuncia all'ispettorato Nazionale del Lavoro. [...]

6. LA COMUNICAZIONE E LA FORMAZIONE SUL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il Modello risponde a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto ed è finalizzato a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati che generano, a fianco della responsabilità penale dei soggetti attivi, anche la responsabilità amministrativa della Società. In quanto documento aziendale, il Modello Organizzativo è parte integrante del sistema delle norme aziendali. Deve pertanto essere conosciuto e rispettato da parte di tutto il personale dipendente. Anche la scelta e la gestione del personale e dei collaboratori esterni (consulenti, partner, fornitori, ecc.) deve rispondere a criteri di ragionevolezza, professionalità, integrità, correttezza e trasparenza in ossequio alle esigenze aziendali in relazione all'applicazione del Decreto.

Oltre al Modello è comunque importante attenersi al Codice Etico e al sistema normativo e procedurale interno, messo a disposizione dalla Società. La comunicazione del Modello è affidata alla Direzione della Società che garantisce, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, la sua diffusione e la conoscenza effettiva a tutti i destinatari. 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 della Direzione. L'erogazione della formazione deve essere differenziata a seconda che la stessa si rivolga ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, agli amministratori, ecc., sulla base dell'analisi delle competenze e dei bisogni formativi elaborata dalla Società in accordo con la direzione del personale. La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è obbligatoria per tutti i destinatari ed è gestita dalla Direzione della Società in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza che si adopera affinché i programmi di formazione siano erogati tempestivamente. 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 la valutazione del loro livello di 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 nella disciplina dettata dal Decreto.

7. IL RAPPORTO TRA IL MODELLO ORGANIZZATIVO E IL CODICE ETICO

Il Codice Etico aziendale è stato approvato dall'Assemblea dei Soci ed è accessibile a chiunque sul sito internet della Società (www.betaimprese.com).

Tale Codice rappresenta l'enunciazione dei valori aziendali, nonché dei diritti, dei doveri e delle responsabilità di Beta Imprese rispetto a tutti i soggetti con cui entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale. Fissa, inoltre, standard di riferimento e norme di condotta che devono orientare i comportamenti e le attività di coloro che operano nell'ambito di Beta Imprese, siano essi Amministratori, Sindaci, dipendenti e collaboratori esterni. L'adozione di

tali principi etici è rilevante ai fini della prevenzione dei reati ex D.Lgs. 231/2001 ed è elemento essenziale del sistema di controllo preventivo interno. Il Modello Organizzativo recepisce tali principi e considera il rispetto di leggi e regolamenti vigenti un principio imprescindibile dell'operato della Società. Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel Codice Etico formando con esso un corpus di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura improntata sull'etica e sulla trasparenza aziendale. Il Codice Etico della Società, che qui si intende integralmente richiamato, costituisce il fondamento essenziale del Modello e le disposizioni contenute nel Modello si integrano con quanto in esso previsto.

8. IL SISTEMA SANZIONATORIO

Il Modello Organizzativo costituisce parte integrante delle norme disciplinari che regolano il rapporto di lavoro a qualsiasi titolo prestato a favore di Beta Imprese. I comportamenti commessi in violazione o elusione delle singole regole comportamentali dedotte nel Modello Organizzativo ovvero in ostacolo al suo funzionamento sono definiti come illeciti disciplinari e punibili, pertanto, con le sanzioni previste dai contratti collettivi, incluse quelle espulsive. L'applicazione di tali sanzioni è indipendente da una eventuale applicazione di sanzioni penali a carico dei soggetti attivi dei reati. Le regole di condotta imposte dal Modello Organizzativo, infatti, sono assunte da Beta Imprese in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito in cui eventuali condotte devianti possano concretizzarsi. Ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare. Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del Modello. Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente attuare i dovuti accertamenti, previo mantenimento della riservatezza del soggetto contro cui si sta procedendo. Le sanzioni sono adottate dagli organi aziendali competenti, in virtù dei poteri loro conferiti dallo statuto o da regolamenti interni alla Società. Dopo le opportune valutazioni, l'OdV informerà il titolare del potere disciplinare che darà il via all'iter procedurale al fine delle contestazioni e dell'ipotetica applicazione delle sanzioni. A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle procedure previste dal Modello o stabilite per la sua attuazione;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente la procedura per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

L'applicazione del sistema sanzionatorio può essere oggetto di richieste di informazioni e di verifiche da parte dell'OdV al fine di valutarne la congruità riferendo, eventualmente, al Consiglio

di Amministrazione. Sono, altresì, sanzionati i comportamenti o le omissioni dirette in modo non equivoco a violare le regole di condotta imposte dal Modello e dal Codice Etico nonché, in generale, i Protocolli interni che integrano il Modello, anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

8.1 Misure nei confronti dei lavoratori e Quadri direttivi

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti sono quelle previste dal sistema disciplinare aziendale, in attuazione di quanto disposto dall'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 e con riferimento a quanto previsto in materia disciplinare dal CCNL per i quadri direttivi e per il personale subordinato. In particolare, in applicazione dei criteri – richiamati dal CCNL e attualmente vigenti in Beta Imprese – finalizzati alla correlazione tra le mancanze dei lavoratori e i provvedimenti disciplinari, saranno applicate alle infrazioni delle norme contenute nel presente Modello Organizzativo, le relative sanzioni in proporzione alla loro gravità

[...]

8.2 Misure nei confronti del personale dirigente

Se nell'espletamento di attività negli ambiti aziendali esposti al Decreto Legislativo 231, il dirigente adotta una condotta e un comportamento non conformi alle prescrizioni del Modello Organizzativo stesso, si provvederà ad applicare nei confronti del responsabile le misure più idonee, in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti e dalle disposizioni di legge (ad es. artt. 2118 e 2119 del Codice civile). In particolare, si procederà, nei casi più gravi, alla risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa e/o giustificato motivo. Di tali casi e dei relativi provvedimenti la Direzione Aziendale dovrà darne prontamente informativa all'OdV (laddove non ne abbia già conoscenza) che, a sua volta, provvederà ad informarne il Consiglio di Amministrazione.

8.3 Misure nei confronti degli amministratori

In caso di violazione del Modello Organizzativo da parte degli Amministratori di Beta Imprese, l'OdV informerà il Consiglio di Amministrazione e l'Assemblea dei Soci, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa, con particolare riferimento alla sanzione della revoca dalla carica di Amministratore di cui all'art. 2383 c.c.

8.4 Misure nei confronti dei collaboratori esterni

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori esterni che sia in contrasto con le disposizioni comportamentali indicate nel Modello Organizzativo e che sia tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico e/o contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

9. L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Considerato che il Modello costituisce “atto di emanazione dell’organo dirigente”, la competenza in merito alle successive modificazioni ed integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso è prerogativa del Consiglio di Amministrazione di Beta Imprese S.r.l. Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito alle modifiche di carattere sostanziale proposte dal Presidente, dall’Amministratore Delegato o dall’Organismo di Vigilanza.

Fra le modifiche s’includono:

- l’inserimento, integrazione e/o soppressione di Parti Speciali;
- l’inserimento, integrazione e/o soppressione di alcune Parti del Modello;
- la modifica delle responsabilità e delle attività dell’OdV;
- l’aggiornamento del Modello a seguito di qualsivoglia evento o circostanza che abbia un impatto significativo sull’assetto organizzativo e aziendale della Società;
- l’aggiornamento dei meccanismi generali di delega e controllo previsti nel presente Modello;
- l’inserimento di nuove fattispecie tra i reati presupposto contemplati dal Decreto;
- il consolidamento di orientamenti interpretativi giurisprudenziali o dottrinali, in base ai quali sia consigliabile integrare o modificare una o più previsioni/sezioni del Modello.

Inoltre, il Presidente o l’Amministratore Delegato vengono dotati delle seguenti deleghe operative in merito al Modello:

- aggiunta di aree a rischio nelle Parti Speciali già approvate dal Consiglio di Amministrazione e definizione dei relativi interventi operativi;
- modifiche delle tabelle di valutazione dei rischi;
- modifiche non sostanziali del Modello, quali modifica di denominazione di aree, funzioni, etc.;
- modifiche organizzative che non impattino sui principi di fondo del controllo, quali accorpamenti di uffici, di procedure, di processi, etc.

In ogni caso, il presente Modello deve essere tempestivamente modificato o integrato dal Consiglio di Amministrazione di Beta Imprese srl, anche su proposta dell’OdV in forma scritta, quando:

- siano intervenute violazioni o elusioni delle prescrizioni del Modello che ne abbiano dimostrato l’inefficacia o l’incoerenza ai fini della prevenzione dei reati ovvero
- siano intervenuti mutamenti significativi nel quadro normativo, nell’organizzazione o nell’attività della Società.

Tutte le modifiche, integrazioni od aggiornamenti del Modello devono essere tempestivamente comunicate all’OdV. Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l’attuazione del Modello avvengono a opera della Società (Coordinatore Operativo e Risk Manager) sentite le esigenze degli uffici coinvolti. L’Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell’aggiornamento e dell’implementazione delle nuove procedure operative ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle proposte di modifica.