BDO ADVISORY SERVICES S.R.L.
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
Parte Generale

I VERSIONE	Approvato in Cda il 29 giugno 2023
II VERSIONE	Approvato in Cda il 27 giugno 2024
III VERSIONE	Approvato in Cda il 03 luglio 2025

Sommario

Definizioni

Al fine della migliore comprensione del presente documento si precisano le definizioni dei termini ricorrenti di maggiore importanza.

Aree a Rischio: le aree di attività della Società nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei Reati.

CCNL: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dalla Società.

Codice Etico: il codice etico adottato dalla Società e approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Collaboratori Esterni: tutti i collaboratori esterni complessivamente considerati, vale a dire i collaboratori a p.iva, i Partner e i Fornitori.

Consulenti: i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale.

Destinatari: gli Esponenti Aziendali e i Collaboratori Esterni.

Dipendenti: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi compresi i dirigenti.

D.Lgs. 231/2001 o il Decreto: il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni.

Modello o Modelli: il Modello o i Modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Enti: società, consorzi, ecc.

Esponenti Aziendali: Amministratori, Partner e Dipendenti della Società.

Incaricati di un pubblico servizio: ai sensi dell'art. 358 cod. pen. "sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale".

Organi Sociali: il Consiglio di Amministrazione e i loro componenti.

Presidente: il Legale Rappresentante della Società e Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Organismo di Vigilanza o OdV: l'organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento.
Pubblici Ufficiali: ai sensi dell'art. 357 cod. pen. "sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa.
Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione o manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi".

Reati: le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa degli enti.

Società: BDO Advisory Services s.r.l. (di seguito anche BDO Advisory)

Il Decreto Legislativo 231/2001

Premessa

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo 231 (di seguito «Decreto») recante la «*Disciplina delle responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridiche*», in esecuzione degli articoli 11 e 14 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, che delegava il Governo ad adottare un Decreto Legislativo che disciplinasse tale materia.

Invero, si tratta di un obbligo discendente dalle previsioni contenute in Convenzioni Internazionali a cui aveva aderito l'Italia, e in particolare:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Autori del reato

A seguito dell'entrata in vigore del Decreto, è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di "responsabilità amministrativa dipendente da reato" a carico degli Enti per i reati commessi nel loro interesse a loro vantaggio da:

- persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentante, amministrazione, direzione degli Enti stesso o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzione, nonché da persone fisiche che esercitino, di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si affianca alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso materialmente il reato. L'introduzione di questa nuova ed autonoma fattispecie di responsabilità consente di colpire direttamente il patrimonio degli Enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione di determinati reati da parte delle persone fisiche che impersonificano l'Ente o che operano, comunque, nel suo interesse.
L'Ente, quindi, non risponde se gli autori materiali del reato hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, c. 2 D.Lgs. 231/2001).

Il sistema sanzionatorio

A carico dell'Ente sono comminabili sanzioni pecuniarie e interdittive, nonché, con sentenza di condanna, è sempre disposta la confisca (anche per equivalente) del prezzo o del profitto derivante dal reato commesso (salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato); può essere disposta la pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale quando nei confronti dello stesso viene applicata una sanzione interdittiva.
Le sanzioni interdittive sono:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrarre con la pubblica amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- pubblicazione della sentenza di condanna.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali sono espressamente previste quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da coloro sottoposti all'altrui

vigilanza qualora la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni pecuniarie si basano invece su un complesso meccanismo per quote e prevedono casi di riduzione:

- della metà della sanzione pecuniaria e comunque entro il tetto massimo di € 103.291,38 nel caso in cui:
  - l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi;
  - l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
  - il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

- da un terzo alla metà (dalla metà a due terzi se ricorrono entrambe le seguenti condizioni) se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado l'Ente:
  - ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
  - è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

- Le misure interdittive, che possono comportare per l'Ente conseguenze particolarmente gravose, si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste quando, alternativamente:
  - l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
  - in caso di reiterazione degli illeciti.

Tali misure consistono nella sospensione o revoca di licenze e concessioni, nel divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, nell'interdizione dall'esercizio dell'attività, nell'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, nel divieto di pubblicizzare beni e servizi.
Qualora l'interruzione dell'attività dell'Ente determini rilevanti ripercussioni sull'occupazione e/o grave pregiudizio alla collettività (per gli Enti che svolgono un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità), il giudice può disporre, in sostituzione della sanzione interdittiva, la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario.
Ferma restando l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di Modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Ai sensi dell'art. 45 del Decreto, quando sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede, il pubblico ministero può richiedere l'applicazione quale misura.

Ulteriori approfondimenti

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 l'Ente abbia nel territorio dello Stato italiano la sede principale.
L'art. 26 del D.Lgs. 231/2001 prevede

espressamente che nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del D.Lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.
L'impianto sanzionatorio previsto dal D.Lgs. 231/2001 opera anche nel caso in cui siano intervenute operazioni straordinarie, quali trasformazione, fusione, scissione, cessione o conferimento di azienda o ramo d'azienda, sulla base della regola dell'inerenza e permanenza dell'eventuale sanzione interdittiva con il ramo di attività nel cui contesto sia stato commesso il reato.
Per quanto concerne la sanzione pecuniaria, nel caso siano intervenute operazioni straordinarie quali scissioni, cessioni e conferimenti di ramo d'azienda, gli Enti beneficiari dellascissione (totale o parziale), il cessionario e il conferitario sono solidalmente obbligati al pagamento della sanzione nei limiti del valore effettivo del patrimonio netto scisso o dell'azienda trasferita/conferita, salvo il caso di scissione di ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato, che determina una responsabilità esclusiva in capo allo specifico ramo d'azienda scisso.
Per gli altri casi di operazioni straordinarie, quali trasformazioni e fusioni (propria e per incorporazione), laresponsabilità patrimoniale permane in capo all'Ente risultante (o incorporante) dall'operazione straordinaria.

Interesse e vantaggio

Il Decreto si applica ad ogni società o associazione, anche priva di personalità giuridica, nonché a qualunque altro Ente dotato di personalità giuridica («Ente»), fatta eccezione per lo Stato e gli Ente che svolgono funzioni di rilievo costituzionali, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici.
In particolare, la previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato o nel cui interesse siano stati compiuti i reati.
L'interesse dell'Ente caratterizza in senso marcatamente soggettivo la condotta delittuosa della persona fisica ed è ravvisabile con una verifica ex ante: l'interesse attiene infatti al tipo di attività che viene realizzata e deve, pertanto, trovare una perfetta incidenza nella idoneità della condotta a cagionare un beneficio per l'Ente, senza richiedere che l'utilità venga effettivamente conseguita; semmai, se l'utilità economica non si consegue o si consegue solo in minima parte, sussisterà un'attenuante e la sanzione nei confronti dell'Ente potrà essere ridotta.
Viceversa, il concetto di vantaggio, che può essere tratto dall'Ente anche quando la persona fisica non abbia agito nell'interesse dello stesso, fa riferimento alla concreta acquisizione di un'utilità economica e, come tale, richiede sempre una verifica ex post, una volta che la condotta sia stata realizzata.
I due requisiti dell'interesse e del vantaggio sono cumulabili, ma è sufficiente uno solo per delineare la responsabilità dell'Ente.
In relazione ai reati di natura societaria, la responsabilità sussiste se i reati sono commessi nell'interesse della società, da amministratori, direttori generali o liquidatori. La loro responsabilità permane anche per i reati commessi da persone sotto la loro supervisione, se l'omessa vigilanza conforme ai loro doveri ha reso possibile il fatto.
In merito ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime con violazione delle norme antinfortunistiche, il presupposto oggettivo dell'interesse, risultando "incompatibile con i reati di natura colposa", non può essere applicato. Per questo motivo, la responsabilità dell'Ente è "configurabile solo se dal fatto illecito ne sia derivato un vantaggio per l'Ente, che, nel caso di specie, potrebbe

essere rinvenuto in un risparmio di costi o di tempo" (Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, Confindustria, giugno 2021).

La condizione esimente

L'articolo 6 del Decreto prevede una forma di esonero della responsabilità dell'Ente dai reati previsti qualora lo stesso Ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire i reati della specie di quello eventualmente verificatosi e abbia incaricato un apposito organismo indipendente di vigilare, affinché questo Modello sia osservato e continuamente aggiornato.
In particolare, qualora il reato venga commesso da soggetti in posizione "apicale", che rivestono, cioè, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente 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, l'Ente non risponde se prova che:

- è stato adottato un Modello organizzativo e gestionale in grado di sovrintendere alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto;
- è stato nominato un organismo (c.d. "Organismo di Vigilanza" o "OdV") dell'Ente specificatamente dotato della funzione di vigilare sul funzionamento e sull'applicazione del Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV;
- il soggetto che ha commesso il reato ha eluso fraudolentemente il sistema di vigilanza e gestione.

Nel caso in cui, invece, il reato sia commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.
Tali obblighi si presumono osservati qualora l'Ente, 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'adozione del Modello è una possibilità che la legge ha previsto in forma volontaria in capo all'Ente, rimettendola alla scelta discrezionale dello stesso; l'adozione del Modello, tuttavia, è l'unico strumento di cui l'Ente dispone per svolgere un'azione di prevenzione dei reati, dimostrare la propria non colpevolezza ed evitare le sanzioni previste dal Decreto.
È stabilito quindi nel Decreto che il suddetto Modello debba rispondere alle esigenze di:

- identificare le aree nel cui ambito può verificarsi uno dei reati previsti;
- individuare protocolli specifici con i quali programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- identificare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- informare l'organismo indipendente deputato a vigilare sull'osservanza del Modello (Organismo di Vigilanza);
- prevedere una verifica periodica e l'eventuale modifica del Modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente (c.d., aggiornamento del Modello);
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Adozione del Modello 231/2001

L'art. 6 del Decreto dispone, infine, che i Modelli di Organizzazione e di Gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria e comunicati al Ministero della Giustizia.
L'adozione e l'efficace attuazione del Modello consente dunque agli Enti, da un lato, di beneficiare della condizione esimente prevista dal Decreto e, dall'altro, di ridurre il rischio di commissione dei reati.
In definitiva, per poter beneficiare della condizione esimente prevista dal Decreto, si possono identificare due ambiti di intervento:

- identificazione dei rischi (c.d., risk assessment), ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in forma quali/quantitativa la possibilità di verificarsi dei reati previsti;
- progettazione di un sistema di controllo (nel Decreto identificati come "protocolli"), ossia il sistema organizzativo dell'Ente in grado di prevenire e contrastare efficacemente i rischi identificati, in modo che chiunque violi tale sistema debba mettere in atto comportamenti contrari alle disposizioni del Modello.

Nello specifico, il sistema di controllo prevede:

- l'adozione di un Codice Etico / di Condotta;
- un sistema organizzativo adeguato sotto il profilo della definizione dei compiti, delle deleghe e procure;
- un sistema di procedure e policies manuali ed informatiche;
- un sistema di controllo di gestione che possa segnalare tempestivamente situazioni di criticità, con particolare attenzione alla gestione dei flussi finanziari;
- un sistema di poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
- un'efficace comunicazione del Modello al personale dipendente e collaboratori a p.iva;
- una formazione specifica e continua per tutto il personale interessato.

Queste componenti del sistema di controllo devono prevedere principi di:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e di tracciabilità dei processi;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle disposizioni del Codice Etico / di Condotta e delle procedure previste dal Modello;
- autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dell'Organismo di Vigilanza.

Per rendere effettivo tale sistema di prevenzione è necessario istituire un sistema sanzionatorio e disciplinare, applicabile ai lavoratori dipendenti e ai collaboratori esterni, in grado di svolgere una funzione deterrente contro le violazioni delle prescrizioni aziendali.
Una parte qualificante del Modello riguarda, infine, l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza, un organismo di controllo, che deve vigilare sull'effettivo funzionamento del Modello e che, in caso di inadeguatezza, deve proporre alle funzioni aziendali interessate i cambiamentinecessari.
Si precisa che il presente Modello è stato predisposto ispirandosi anche alle Linee Guida redatte da Confindustria nel mese di marzo del 2002 e aggiornate nei mesi di maggio del 2004, di marzo del 2008, di ottobre 2011, di luglio 2014 e di giugno 2021. È comunque opportuno precisare che le Linee Guida non sono vincolanti e che i Modelli predisposti dagli Enti possono discostarsi, senza che ciò ne pregiudichi la loro efficacia, in virtù della necessità di adattamento alle singole realtà organizzative.

Obiettivi e struttura del Modello

BDO Advisory Services S.r.l. fa parte dell'organizzazione globale BDO International ed è membro di BDO International Limited, società di diritto inglese (company limited by guarantee), con sede legale a Londra. Ciascuna società all'interno del network BDO International costituisce un'entità legale indipendente coordinata da Brussels Worldwide Services BVBA.
La Società, al fine di garantire sempre condizioni di correttezza e trasparenza dal punto di vista etico e normativo, ha ritenuto opportuno dotarsi di un Modello di organizzazione e gestione in grado di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.
Considerando il contesto normativo di riferimento in cui BDO Advisory Services s.r.l. opera, nonché il sistema di controlli cui è sottoposta, nel definire il "Modello di organizzazione, gestione e controllo" la Società ha adottato un approccio progettuale che consente di utilizzare e integrare in tale Modello le regole attualmente esistenti, formando, insieme al Codice Etico, un corpus organico di norme interne e principi, diretto alla diffusione di una cultura dell'etica, della correttezza e della legalità.
Tale approccio:

- consente di valorizzare al meglio il patrimonio già esistente in azienda in termini di prassi aziendali, politiche, regole e normative interne che indirizzano e governano la gestione dei rischi e l'effettuazione dei controlli;
- rende disponibile in tempi brevi un'integrazione all'impianto normativo e metodologico da diffondere all'interno della struttura aziendale, che sarà comunque perfezionato ed aggiornato nel tempo;
- permette di gestire con una modalità univoca tutte le regole operative aziendali, incluse quelle relative alle "aree sensibili".

BDO Advisory Services s.r.l. ha ritenuto opportuno adottare uno specifico Modello ai sensi del Decreto, nella convinzione che ciò costituisca, oltre che un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che agiscono in nome ed operano per conto o nell'interesse della Società, affinché vengano edotti delle conseguenze che possono derivare da una condotta non conforme alle regole ivi delineate e tengano comportamenti corretti e trasparenti in conformità ai precetti, alle procedure e alle prassi gestionali definite dalla Società, anche un più efficace mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa di riferimento.
In particolare, attraverso l'adozione ed il costante aggiornamento del Modello, la Società si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare in maniera specifica le c.d. "attività sensibili", ovvero quelle attività nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati previsti nel Decreto;
- determinare i generali principi di comportamento, cui si aggiungono le procedure e protocolli specifici con riferimento alle singole funzioni aziendali;
- determinare, in tutti coloro che agiscono in nome ed operano per conto o nell'interesse della Società (amministratori, personale della Società, collaboratori esterni, partners, ecc.), la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite in materia, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti;
- ribadire che eventuali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto le stesse sono contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- consentire alla Società e agli organi di

controllo preposti, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente, al fine di prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al Modello.

L'adozione del Modello è stata preceduta da un'attività di rilevazione delle aree di rischio sulla base di quanto previsto dal Decreto e dalle indicazioni presenti nelle "Linee guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001" elaborate da Confindustria.
Tale attività ha avuto l'obiettivo di effettuare una mappatura preliminare delle funzioni aziendali e delle relative attività esposte a rischio di reato e valutare quali azioni porre in essere perfar fronte alle criticità emerse.
A fronte dei risultati emersi è stato elaborato il presente Modello, che si articola nelle seguenti sezioni distinte:

- Parte Generale: accoglie al suo interno l'individuazione dei principi generali della normativa di riferimento, nonché la definizione delle caratteristiche generali del Modello e la relativa metodologia operativa, con particolare attenzione ai seguenti aspetti:
  - la definizione dell'Organismo di Vigilanza e delle sue funzioni di sorveglianza riguardo all'osservanza e all'adeguatezza del Modello;
  - il sistema organizzativo e di controllo interno;
  - la formazione del personale e la diffusione del Modello in azienda e presso i terzi, nonché le modalità necessarie per un periodico aggiornamento dello stesso;
  - la definizione del sistema disciplinare e della sua applicazione.

Di seguito le Parti Speciali relative alle diverse tipologie di reato previste dal Decreto e rilevanti per la Società:

- Parte Speciale «A»: Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con l'Autorità Giudiziaria
- Parte Speciale «B»: Reati informatici
- Parte Speciale «C»: Delitti di criminalità organizzata
- Parte Speciale «D»: Delitti contro l'industria e il commercio e falsità in monete e strumenti o segni di riconoscimento
- Parte Speciale «E»: Reati societari
- Parte Speciale «F»: Delitti contro la personalità individuale
- Parte Speciale «G»: Abuso di mercato
- Parte Speciale «H»: Reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro
- Parte Speciale «I»: Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio
- Parte Speciale «L»: Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
- Parte Speciale «M»: Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore
- Parte Speciale «N»: Reati ambientali
- Parte Speciale «O»: Impiego di lavoratori stranieri irregolari
- Parte Speciale «P»: Razzismo e xenofobia
- Parte Speciale «Q»: Reati tributari
- Parte Speciale «R»: Reati transnazionali

Metodologia

Metodologia operativa per la redazione del Modello

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto innanzitutto conto della normativa vigente, delle procedure e dei sistemi di controllo interni già operanti all'interno della Società, in quanto potenzialmente idonei a ridurre il rischio di commissione di reati e di comportamenti illeciti in genere, inclusi quindi anche quelli previsti dal Decreto.
Per l'implementazione del Modello sono stati svolti degli approfondimenti con le funzioni aziendali competenti, al fine di individuare le attività aziendali teoricamente esposte al rischio di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001.

Il risk assessment: introduzione generale

In ottemperanza all'art. 6 del Decreto, si è provveduto all'esame delle attività espletate all'interno della Società, al fine di perimetrare quelle che possono essere qualificate come aree a rischio di commissione di reati, ex D.Lgs. 231/2001.
In tal senso, si è proceduto, *in primis*, alla determinazione, nell'ambito dei processi mappati, delle aree a "rischio reato", cd. "aree sensibili".
Ogni Ente presenta profili di rischio specifici, la cui individuazione implica una particolareggiata analisi dell'assetto organizzativo e delle singole attività svolte. Pertanto, nella redazione e nell'aggiornamento del Modello, si tiene conto della peculiarità di ciascuna Società e del contesto in cui opera.

Analisi preliminare: configurabilità dei reati

In via preliminare, è stata effettuata una valutazione circa la sussistenza dei presupposti per la configurabilità dei reati contemplati dal Decreto Legislativo 231/2001. In particolare, l'analisi in oggetto ha inteso verificare non solo la configurabilità, o meno, delle macrocategorie di reato (es., art. 24-bis Delitti informatici e trattamento illecito di dati) ma anche delle singole fattispecie (es., art. 615-ter c.p. Accesso abusivo ad un sistema informatico), al fine di addivenire ad una mappatura quanto più dettagliata sin dalle fasi iniziali.
Tale approccio metodologico, in linea con quanto stabilito recentemente dalla Suprema Corte di Cassazione nella sentenza n. 27148/2023, è orientato a valorizzare esclusivamente le fattispecie ritenute potenzialmente configurabili all'interno della struttura aziendale.
A completamento di tale analisi, si è ritenuto opportuno procedere ad una verifica dei principali arresti giurisprudenziali inerenti a ciascuna specifica fattispecie di reato. Tale ultima mappatura, invero, pur non incidendo sulla determinazione dei valori di rischio, si configura quale indicatore necessario per accertare, da una prospettiva quantitativa, quali siano i reati che presentano una maggior frequenza di configurabilità all'interno delle organizzazioni aziendali.

Il rischio inerente: definizione del metodo adottato

Espletata l'attività di cui sopra, sono stati somministrati dei questionari e/o svolte delle interviste con l'obiettivo di mappare i processi aziendali e verificare quali siano i soggetti che, per il ruolo ricoperto e/o per le mansioni effettivamente svolte, risultino coinvolti nel processo stesso.
Ciascun processo aziendale è stato valutato in termini di rischio inerente attraverso la seguente formula RI = (P) x (I). In particolare:

- Probabilità (P), da intendersi come frequenza di accadimento del processo aziendale su base annuale.
- Impatto (I), da intendersi come valore medio tra impatto sanzionatorio e impatto reputazionale. Nello specifico:
  - l'impatto sanzionatorio è determinato dalla media delle sanzioni previste per le singole fattispecie rientranti nella macrocategoria di reato. Si evidenzia che, nell'ipotesi in cui la sanzione sia definita in un range (ad es., corruzione in atti giudiziari prevede un range di 300-800 quote), verrà preso in considerazione, per la media generale

della macrocategoria di reato, il valore più alto (nell'esempio di cui sopra, verranno considerate quindi 800 quote);
- l'impatto reputazionale, il cui valore dipende dall'impatto che il verificarsi del reato potrebbe avere sul *business* e sull'immagine dell'Organizzazione, anche in termini di *brand reputation*.

Si evidenzia, inoltre, che è stata effettuata un'analisi dei possibili ed eventuali concorsi di persone nel reato per tutti quei processi in cui sono coinvolti più soggetti/funzioni aziendali o soggetti terzi di cui la Società si avvale nell'esercizio delle attività stesse.

Identificazione dei presidi di mitigazione

Una volta definito il rischio inerente *as is* per ciascun processo aziendale, sono stati identificati i presidi di mitigazione idonei a prevenire o comunque ridurre la probabilità di commissione dei reati 231.
Nell'identificazione di tali presidi si è considerata la normativa interna dalla Società, che include policies, procedure, linee guida, regolamenti e certificazioni, nonché la presenza di accordi contrattuali con terze parti (si pensi, ad esempio, alla presenza di contratti intercompany con le altre legal entities di BDO in Italia).

Criteri di valutazione dei presidi di mitigazione

Espletata l'analisi del contesto e valutata la presenza dei presidi di mitigazione, si è proceduto con la loro valutazione, al fine di determinare il valore di rischio residuo. Al fine di poter valutare l'efficacia dei presidi in termini oggettivi, si è ritenuto opportuno procedere sulla base di quattro fattori:

- la discrezionalità presente nel processo aziendale. Tale fattore valorizza la presenza o meno di normativa a presidio dell'attività, sia in termini di autoregolamentazione interna che di leggi, linee guida o prassi giurisprudenziali. Un'attività vincolata da leggi nazionali e regolamenti, nonché procedure interne, linee guida e standard ISO risulterà poco discrezionale e, dunque, meno esposta al rischio di commissione di reati. Diversamente, l'assenza di tali presidi comporterà un'elevata discrezionalità all'interno dell'attività e, di conseguenza, una maggiore esposizione al rischio 231;
- l'assetto organizzativo aziendale. In tal senso, è valorizzata la coerente segregazione dei compiti, il sistema di deleghe e procure e, dunque, l'attribuzione di ruoli e responsabilità. Un sistema organizzativo idoneo a ridurre la probabilità di commissione dei reati previsti dal Decreto deve prevedere, a titolo esemplificativo, una coerente segregazione dei compiti, la formalizzazione adeguata di deleghe e procure, l'elevata consapevolezza della popolazione aziendale rispetto ai sistemi di compliance interni nonché un adeguato processo di qualifica dei fornitori;
- la pianificazione delle attività e il monitoraggio delle stesse. Viene valutato, dunque, in che termini le attività sono pianificate e, nel corso del tempo, verificate e formalizzate. Tale fattore mira ad analizzare la programmazione e formalizzazione dei controlli, la presenza di funzioni di controllo e la presenza di un'adeguata gestione dei flussi informativi;
- il processo di formazione e informazione del personale rispetto all'attività esposta a rischio reato. In alcune pronunce[1] in materia di responsabilità degli enti ai sensi

[1] Sul punto, di particolare interesse alcune recenti pronunce della Suprema Corte di Cassazione (22586/2024 e 31665/2024) e del Tribunale di Milano (3314/2023), nelle quali è stata evidenziata l'importanza della formazione ai fini dell'adeguatezza del modello organizzativo 231.

del D.Lgs. 231/2001 è stata valorizzata l'importanza della formazione nel sistema di compliance interno. Tale fattore mira a valutare, rispetto a ciascuna attività, l'adeguata programmazione e formalizzazione delle attività formative e informative.

Calcolo del rischio residuo

Ciascun presidio di mitigazione è stato valutato sulla base dei quattro fattori sopra descritti. La media di tale valutazione ha determinato il valore medio dei presidi di controllo. Il rischio residuo è stato, dunque, calcolato, per ciascun processo, mediante l'utilizzo della seguente formula:
RR = RI (Rischio inerente) x (Valore medio valutazione presidi).
Sulla base del valore di rischio residuo è stato, infine, predisposto un *remediation plan* finalizzato a identificare eventuali azioni correttive che, una volta implementate, potranno ulteriormente abbattere eventuali rischi rilevati.

I destinatari del Modello

Il Modello e le disposizioni ivi contenute e richiamate devono essere rispettate dai seguenti soggetti (cd. "Destinatari"):

- Organi Sociali ed esponenti aziendali;
- tutto il personale di BDO Advisory Services s.r.l. e, in particolare, da parte di coloro che si trovino a svolgere le attività sensibili.

La formazione del personale e l'informazione interna sul contenuto del Modello vengono costantemente assicurati con le modalità meglio descritte successivamente.
Al fine di garantire l'efficace ed effettiva prevenzione dei reati, il Modello è destinato anche ai soggetti esterni.
Per soggetti esterni si intendono i lavoratori autonomi o parasubordinati, i professionisti, i consulenti, gli agenti, i fornitori, i partner commerciali, ecc. che, in forza di rapporti contrattuali, prestino la loro collaborazione alla Società per la realizzazione delle sue attività. Nei confronti dei medesimi il rispetto del Modello è garantito mediante l'apposizione di una clausola contrattuale che impegni il contraente ad attenersi ai principi del Modello ed a segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali notizie della commissione di illeciti o della violazione del Modello.
I dettami del Modello devono intendersi come obbligatori e vincolanti ed eventuali infrazioni a quanto previsto nel Modello dovranno essere comunicate all'Organismo di Vigilanza nei termini e secondo le modalità previste nel prosieguo.

Comunicazione e diffusione del Modello

La Società si impegna a garantire un'adeguata conoscenza e divulgazione delle regole di condotta e di comportamento statuite nel Modello.
L'adozione del Modello è portata a conoscenza del personale dipendente e collaboratori a p.iva contestualmente alla sua approvazione.
Parimenti, i consulenti e i collaboratori della Società, nonché i soggetti fisici o giuridici con i quali la Società stabilisca rapporti di collaborazione regolamentati da contratto, qualora destinati a operare nell'ambito di attività in cui sussiste il rischio di commissione dei Reati, sono debitamente informati del contenuto del Modello e dell'esigenza della Società che il loro agire sia conforme alle disposizioni del Modello e ai principi etico-comportamentali adottati dall'organizzazione.

La formazione dei destinatari

Il regime della responsabilità amministrativa e l'implementazione del Modello da parte della Società costituiscono un sistema la cui efficacia dipende dalla coerenza e adeguatezza dei comportamenti operativi del personale.
Al riguardo è fondamentale un'attività di comunicazione e di formazione finalizzata a favorire la diffusione di quanto stabilito dal Decreto e dal Modello. Ciò affinché la

conoscenza della materia e l'osservanza delle disposizioni normative costituiscano un elemento intrinseco della cultura professionale di ciascun organo sociale, esponente aziendale, dipendente e personale interno della Società.
Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società assicurare, sia alle risorse già presenti che a quelle che saranno inserite, una corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al loro livello di coinvolgimento nei processi sensibili.
I programmi di formazione prevedono un nucleo contenutistico minimo comune, consistente nell'illustrazione dei principi del D.Lgs. 231/2001, degli elementi strutturali del Modello, delle singole fattispecie di reato contemplate dal Decreto e dei comportamenti ritenuti sensibili in relazione alla commissione dei reati ivi previsti.
Ad integrazione, ciascun programma formativo potrà essere modulato al fine di fornire ai destinatari gli strumenti necessari per la piena osservanza del Decreto, in relazione al proprio ambito di operatività e alle mansioni svolte.
La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria. I Responsabili di Funzione sono incaricati di informare e sensibilizzare i propri dipendenti sulle attività a rischio di reato, sui comportamenti da seguire e sulle conseguenze derivanti da una mancata osservanza.

La programmazione delle attività di formazione e informazione

La pianificazione delle attività di formazione e informazione trae origine dalle risultanze della valutazione dei rischi. In particolare, al fine di assicurare una completa disanima del quadro normativo di cui al D.Lgs. 231/2001, si è ritenuto necessario individuare le aree normative che richiedono specifiche attività formative di approfondimento, valorizzando i profili di rischio connessi all'omessa o carente formazione in riferimento alle macrocategorie di reato. Muovendo dal valore di rischio inerente determinato dalla mappatura di cui all'art. 6 comma 2 del D.Lgs. 231/2001, è stata condotta una puntuale valutazione dei fabbisogni formativi. Tale valutazione ha considerato, inter alia, gli eventuali obblighi derivanti da disposizioni legislative o standard internazionali, nonché i rischi, anche sul piano operativo, scaturenti da una formazione inadeguata o assente.
La valutazione di cui sopra determina, in ultima analisi, il rischio residuo, inteso quale fabbisogno formativo in termini di periodicità, tipologia ed efficacia degli interventi.

L'Organismo di Vigilanza

Descrizione

L'Organismo di Vigilanza è istituito ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del Decreto, con il precipuo scopo di vigilare sul rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, al fine di prevenire i reati che possano determinare un profilo di responsabilità amministrativa in capo alla Società.
Il citato art. 6 del Decreto stabilisce che l'Ente non è ritenuto responsabile per i reati previsti dalla citata normativa qualora dimostri che l'organo dirigente abbia adottato Modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire la commissione di tali reati, demandando all'Organismo di Vigilanza dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'attuazione del Modello, nonché di curarne il periodico aggiornamento.
Il Decreto e la relativa relazione di accompagnamento dispongono che l'Organismo di Vigilanza debba rispondere alle seguenti caratteristiche:

- autonomia e indipendenza: l'OdV non deve essere direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto del suo controllo. Inoltre, deve essere garantita all'OdV la più elevata indipendenza gerarchica e la possibilità di riportare al Consiglio di Amministrazione. L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza è condizione necessaria di non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti della Società.
- professionalità: l'OdV deve presentare al suo interno figure la cui professionalità e competenza siano rispondenti al ruolo da svolgere. In particolare, devono essere garantite capacità specifiche in attività ispettiva e consulenziale, come per esempio competenze relative al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, nonché alle metodologie per l'individuazione delle frodi. Tali caratteristiche unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;
- continuità d'azione: l'OdV deve operare costantemente con la vigilanza e con l'aggiornamento, ove necessario, del Modello. L'Organismo di Vigilanza, pertanto, nelle soluzioni operative adottate garantisce un impegno prevalente, anche se non necessariamente esclusivo, idoneo comunque ad assolvere con efficacia ed efficienza i propri compiti istituzionali.

Pertanto, in considerazione della specificità dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è dotato di poteri di iniziativa e di controllo sulle attività della Società, senza disporre di poteri gestionali e/o amministrativi.
Per lo svolgimento delle proprie mansioni l'Organismo di Vigilanza può richiedere l'attribuzione di risorse economiche adeguate.
L'Organismo di Vigilanza si avvale ordinariamente delle strutture della Società per l'espletamento dei suoi compiti di vigilanza e controllo ed in primis delle funzioni preposte al controllo interno.
L'Organismo di Vigilanza, direttamente o per il tramite delle varie funzioni aziendali all'uopo designate, ha accesso a tutte le attività svolte dalla Società e alla relativa documentazione, sia presso gli uffici centrali sia presso le eventuali strutture periferiche.
Le riunioni dell'Organismo di Vigilanza e gli incontri con gli altri organi societari devono essere verbalizzati e le copie dei verbali custodite dall'Organismo stesso.

Composizione e nomina

In considerazione dei requisiti e dei compiti sopra delineati e tenuto conto delle dimensioni e della complessità delle attività delle Società, l'Organismo di Vigilanza può assumere la veste di organo monocratico o plurisoggettivo.
È nominato dal Consiglio d'Amministrazione che provvede mediante apposita delibera consiliare. Se viene nominato un OdV pluripersonale, per il suo funzionamento valgono le regole maggioritarie.

Conformemente a quanto previsto dall'art. 6, comma 4-bis del D.Lgs. 231/2001, BDO Advisory Services s.r.l. ha attribuito le funzioni di Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale.
A tutela dell'autonomia ed indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, le modifiche all'attribuzione delle funzioni, ai poteri e al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza possono essere apportate unicamente a mezzo di delibere adottate dal Consiglio di Amministrazione con voto unanime e adeguatamente motivato.

La revoca dell'OdV può avvenire unicamente per giusta causa.
A tale proposito, per giusta causa dovrà intendersi:

- un grave inadempimento dei propri doveri, così come definiti nel Modello;
- una sentenza di condanna della Società ovvero una sentenza di patteggiamento ai sensi del Decreto, dalla quale risulti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV;
- una sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti di uno dei membri dell'OdV per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 e reati della stessa natura;
- la violazione degli obblighi di riservatezza.

In tutti i casi di applicazione in via cautelare di una sanzione interdittiva prevista dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione, assunte le opportune informazioni, potrà eventualmente provvedere alla revoca dell'OdV, qualora ravvisi un'ipotesi di omessa o insufficiente vigilanza da parte dello stesso.
Nelle ipotesi in cui ricorrano circostanze di temporaneo impedimento per lo svolgimento delle funzioni di vigilanza, l'OdV comunica il ricorrere di tali legittimi impedimenti alla Società nel più breve tempo possibile.
Possono definirsi come circostanze di temporaneo impedimento situazioni quali, a titolo esemplificativo, infortuni che impediscano lo svolgimento dell'attività di vigilanza per un periodo prolungato. Qualora il legittimo impedimento si protragga per un periodo superiore ai 3 mesi il Consiglio di Amministrazione della Società valuterà la possibilità di integrare temporaneamente la funzione stessa con un sostituto nonché, nell'ipotesi in cui tale impedimento perduri per oltre 9 mesi, di revocare la funzione di OdV e procedere alla sostituzione, così da garantire la continuità d'azione necessaria per lo svolgimento dell'attività in oggetto.

Il "*Referente Interno*": l'Organismo di Vigilanza individua, in accordo con il Consiglio di Amministrazione, un incaricato tra i dipendenti o collaboratori della Società, al quale affidare le funzioni operative di raccordo fra la Società e l'Organismo medesimo.

Il "*Regolamento dell'Organismo di Vigilanza*": l'Organismo di Vigilanza provvede a disciplinare le regole per il proprio funzionamento, formalizzandole in apposito regolamento. Per quanto non espressamente trattato in questa sede, si rimanda a tale documento.

Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare, in generale:

- sulla reale (e non meramente formale) efficacia del Modello, in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità dello stesso di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti, le procedure e le prassi gestionali;
- sull'aggiornamento del Modello, là dove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tale proposito, peraltro, appare opportuno precisare che compito dell'Organismo è quello di effettuare proposte di adeguamento

al Consiglio di Amministrazione e di seguirne il follow-up, al fine di verificare l'implementazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.
La responsabilità ultima dell'adozione e dell'aggiornamento del Modello resta pertanto in capo al Consiglio d'Amministrazione.
A fronte degli obblighi di vigilanza sopra riportati, l'OdV dovrà svolgere i seguenti compiti:

- con riferimento alla verifica dell'efficacia del Modello dovrà:
  - condurre ricognizioni dell'attività aziendale, ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività "sensibili" nell'ambito del contesto aziendale;
  - definire le attività nelle aree sensibili avvalendosi delle Funzioni aziendali competenti. A tale scopo, l'Organismo viene tenuto costantemente informato dell'evoluzione delle attività nelle suddette aree;
  - verificare l'adeguatezza delle soluzioni organizzative adottate per l'attuazione del Modello avvalendosi delle Funzioni aziendali competenti;
- con riferimento alla verifica dell'osservanza del Modello dovrà:
  - promuovere iniziative per la diffusione e la comprensione dei principi del Modello;
  - raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, aggiornare la lista di informazioni che devono essergli trasmesse o messe a sua disposizione;
  - effettuare periodicamente verifiche sull'operatività in essere nell'ambito delle attività "sensibili";
  - condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
  - proporre al Consiglio di Amministrazione l'irrogazione di sanzioni ove venga accertata la violazione del Modello.
- con riferimento all'effettuazione di proposte di aggiornamento del Modello e di monitoraggio della sua realizzazione dovrà:
  - sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e controllo, esprimere periodicamente una valutazione sull'adeguatezza del Modello rispetto alle prescrizioni del Decreto e ai principi di riferimento, nonché sull'operatività del Modello stesso;
  - in relazione a tali valutazioni, presentare all'Organo amministrativo delle proposte di adeguamento del Modello e dei presidi necessari (redazione di procedure, adozione di clausole contrattuali standard, ecc.);
  - verificare periodicamente l'attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni correttive proposte.

Modalità e periodicità di riporto agli organi societari

L'Organismo di Vigilanza opera secondo due linee di reporting:

- su base continuativa, direttamente con il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- con frequenza annuale, l'OdV predispone una relazione sulla propria attività per il Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione ovvero potrà autonomamente presentare istanza in tal senso, al fine di riferire in merito al all'operatività del Modello o a specifiche circostanze.
Si precisa, altresì, che l'Organismo di Vigilanza è abilitato ad indirizzare comunicazioni al Presidente e/o al Consiglio di Amministrazione ogni qualvolta ne sussista l'esigenza o ne ravvisi l'opportunità, e, in ogni caso, è tenuto a trasmettere agli stessi, con periodicità semestrale, la sopracitata relazione di carattere informativo, avente ad oggetto:

- l'attività di vigilanza svolta dall'Organismo

nel periodo di riferimento;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello;
- gli interventi correttivi e migliorativi suggeriti ed il loro stato di realizzazione.

Gli incontri con i soggetti e gli organi sopra indicati devono essere verbalizzati e copie dei verbali verranno custodite dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

I flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

L'art. 6 comma 2 lett. d) del Decreto individua specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei Modelli.
L'Organismo di Vigilanza deve essere informato senza indugio da tutti i soggetti interni all'azienda, nonché dai terzi tenuti all'osservanza delle disposizioni del Modello, in relazione a qualsivoglia notizia concernente la sussistenza di possibili violazioni dello stesso.
A tal fine, sono istituiti idonei canali informativi volti a facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'OdV. Si prevede, altresì, un sistema di reporting periodico dalle singole Funzioni a beneficio dell'OdV. L'Organismo di Vigilanza deve essere reso edotto, mediante apposite segnalazioni da parte dei dipendenti, dei Responsabili di Funzione, degli Organi Societari, dei soggetti esterni (intendendosi per tali i lavoratori autonomi o parasubordinati, i professionisti, i consulenti, gli agenti, i fornitori, i partner commerciali, ecc.) in merito:

- ad eventi che potrebbero ingenerare la responsabilità 231 di BDO Advisory Services s.r.l.;
- ad ogni notizia rilevante relativa all'applicazione, all'interpretazione ed alla violazione del Modello.

In ogni caso specifici flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza sono indicati e disciplinati in un apposito documento approvato in Cda e diffuso tra i referenti aziendali interessati.

Flussi informativi periodici

Allo scopo di agevolare l'espletamento delle attività di controllo e di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza, sono assicurati dei flussi informativi periodici nei confronti del medesimo.
La tipologia e la periodicità delle informazioni da trasmettere all'Organismo di Vigilanza sono oggetto di condivisione tra quest'ultimo e i Responsabili dei processi sensibili, i quali si conformano alle modalità e tempistiche convenute.
Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza garantiscono uno svolgimento delle attività di vigilanza e controllo sull'efficacia del Modello e riguardano, su base periodica, le informazioni, i dati e le notizie specificati nel dettaglio delle Parti Speciali, ovvero ulteriormente identificate dall'Organismo di Vigilanza e/o da questi richieste alle singole funzioni della Società.

Poteri

I principali poteri dell'Organismo di Vigilanza sono:

- di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne;
- di vigilanza e controllo.

Con riferimento ai poteri di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne, l'Organismo di Vigilanza ha competenza esclusiva in merito:

- alle modalità di verbalizzazione delle proprie attività e delle proprie decisioni;
- alle modalità di comunicazione e rapporto diretto con ogni struttura aziendale, oltre all'acquisizione di informazioni, dati e documentazioni dalle strutture aziendali;
- alle modalità di coordinamento con il Consiglio di amministrazione e di partecipazione alle riunioni di detto organo, per iniziativa dell'Organismo stesso;
- alle modalità di organizzazione delle

proprie attività di vigilanza e controllo, nonché di rappresentazione dei risultati delle attività svolte.

Con riferimento ai poteri di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza:

- ha accesso libero presso tutte le funzioni della Società, al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. 231/01;
- può disporre liberamente, senza interferenza alcuna, del proprio budget iniziale e di periodo, al fine di soddisfare ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti;
- può, se ritenuto necessario, avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio di tutte le strutture della Società;
- allo stesso modo può, in piena autonomia decisionale e qualora siano necessarie competenze specifiche ed in ogni caso per adempiere professionalmente ai propri compiti, avvalersi del supporto di alcune unità operative della Società o anche della collaborazione di particolari professionalità reperite all'esterno della Società utilizzando allo scopo il proprio budget di spesa;
- può, fatte le opportune indagini ed accertamenti e sentito l'autore della violazione, segnalare l'evento secondo la disciplina prevista nel Sistema Sanzionatorio adottato ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Budget

Al fine di rafforzare ulteriormente i requisiti di autonomia e indipendenza, l'Organismo di Vigilanza è dotato di un adeguato budget di periodo, preventivamente deliberato dal Consiglio di Amministrazione.
Di tali risorse economiche l'Organismo di Vigilanza potrà disporre in piena autonomia, fermo restando la necessità di rendicontarne l'utilizzo del budget stesso almeno su base annuale, nonché di motivare la presentazione del budget del periodo successivo, nell'ambito della relazione informativa periodica al Consiglio di Amministrazione.

Whistleblowing

BDO Advisory Services s.r.l., al fine di garantire una gestione responsabile ed in linea con le prescrizioni normative, ha implementato un sistema di whistleblowing aggiornato al D.Lgs. 24/2023.
Nello specifico, la Società ha attivato gli opportuni canali di segnalazione interna volti a consentire, alle persone individuate nell'art. 3 comma 3 del D.Lgs. 24/2023, di effettuare delle segnalazioni di violazioni di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo pubblico o privato.
Le segnalazioni che possono essere segnalate, ai sensi dell'art. 1 del citato Decreto, sono le «violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato».
Il sistema di whistleblowing adottato da BDO è regolamentato in un'apposita procedura nella quale sono individuati:

- i soggetti che possono effettuare una segnalazione, nonchè l'oggetto e le modalità di trasmissione della stessa;
- il soggetto principale deputato a ricevere la segnalazione nonché, in caso di accertato o potenziale conflitto di interessi, il soggetto alternativo deputato alla ricezione;
- il processo di gestione e archiviazione della segnalazione;
- le tutele previste per il segnalante e il segnalato.

Le segnalazioni rientranti nel campo di applicazione della normativa possono avere ad oggetto comportamento, atti o omissioni che ledono l'integrità di BDO, come meglio specificato di seguito:

- illeciti commessi nel settore degli appalti pubblici, dei servizi, prodotti e mercati finanziari, della prevenzione dell'antiriciclaggio, del finanziamento del terrorismo, della sicurezza e conformità dei prodotti, della tutela dell'ambiente, della protezione dei consumatori, della tutela della vita privata e protezione dei dati personali, della sicurezza informatica;
- atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea oppure che incidono sul mercato interno, oltre quelli che vanificano l'oggetto o le finalità degli atti dell'Unione negli ambiti summenzionati;
- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali previsti dalle normative nazionali, nonché illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e quelli aventi ad oggetto la violazione dei Modelli di organizzazione e gestione.

BDO mette a disposizione del segnalante una piattaforma informatica (disponibile qui: https://whistleblowing.bdo.it/bdo/home.aspx) in modo da garantire la riservatezza delle informazioni in essa inserite.
Alternativamente alla piattaforma informatica, il segnalante ha la possibilità di richiedere un incontro diretto con il gestore delle segnalazioni.

Tutele previste per il segnalante

BDO ha definito ed implementato specifici presidi tecnici ed organizzativi a tutela dei dati personali trattati nell'ambito del whistleblowing.
A tutela del segnalante sono previste le seguenti misure:

- Divieto di ritorsione.

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 17 del D.Lgs. 24/2023, BDO non adotta provvedimenti ritorsivi nei confronti del segnalante che ha inoltrato una segnalazione. A mero titolo esemplificativo, rientrano nelle ritorsioni vietate, il licenziamento, la retrocessione di grado, la mancata promozione, la riduzione dello stipendio, il mutamento di funzioni, le referenze negative, l'adozione di misure disciplinari, l'intimidazione, il mancato rinnovo del contratto di lavoro a termine, ecc.

- Obbligo di riservatezza

BDO garantisce la riservatezza attraverso l'impiego di una piattaforma informatica crittografata e con accessi consentiti ai soli soggetti autorizzati.
La riservatezza, oltre che rispetto all'identità del segnalante, viene garantita rispetto a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione idonei a identificare il segnalante stesso.

- Inversione dell'onore della prova

La connessione tra la ritorsione e la segnalazione si presume per legge con la conseguenza che spetterà al datore di lavoro dimostrare che la misura ritorsiva è stata adottata a prescindere dalla segnalazione.

Le modalità residuali di segnalazioni (Anac e divulgazione pubblica)
Il canale esterno gestito da ANAC
Il segnalante può inoltrare la segnalazione ad ANAC nei casi di seguito elencati:

- quando nel contesto lavorativo del segnalante non è prevista l'attivazione del canale obbligatorio di segnalazione interna;
- quando, sebbene attivo, il canale di segnalazione interna non è conforme al D.Lgs. 24/2023;
- quando il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna che non ha avuto seguito;
- quando il segnalante ha fondati motivi per ritenere che, se effettuasse una segnalazione, questa non avrebbe efficace seguito;
- quando il segnalante ha fondati motivi per ritenere che, se effettuasse la segnalazione interna, questa comporterebbe una ritorsione nei suoi confronti;
- quando il segnalante ha fondati motivi per ritenere che la violazione costituisca un periodo imminente o palese per il pubblico interesse.

La divulgazione pubblica
Nel caso invece della divulgazione pubblica (eseguita attraverso strumenti di diffusione di massa), deve sussistere una delle seguenti condizioni:

- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ed una esterna (ANAC), entrambe rimaste inevase;
- il segnalante ha effettuato direttamente una segnalazione esterna all'ANAC alla quale non è stato dato riscontro entro i termini di legge;
- il segnalante ha fondato motivo per ritenere che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese e per il pubblico interesse;
- il segnalante ha fondato motivo per ritenere che dalla segnalazione possano derivare ritorsioni a suo carico oppure che possa non avere efficace seguito.

Contatti:

Compliance Department

modello231@bdoadvisory.it

BDO Advisory Services s.r.l.

Viale Abruzzi, 94

20131 Milano

Tel. 02 58 20 10

BDO è tra le principali organizzazioni internazionali di servizi alle imprese.

www.bdo.it