

<u>BETTER NOW S.R.L.</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001
VERSIONE GIUGNO 2024	APPROVATO DAL CDA IN DATA 13.06.2024

BETTER NOW S.R.L.

MODELLO 231

Modello di organizzazione e controllo ex D. Lgs. 231/2001

<u>BETTER NOW S.R.L.</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001
VERSIONE GIUGNO 2024	APPROVATO DAL CDA IN DATA 13.06.2024

1 SOMMARIO

2 DEFINIZIONI	4
3 PREMESSA	5
3.1 PROFILO DELLA SOCIETÀ	5
4 IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE	6
4.1 PRINCIPI	6
4.2 I PRESUPPOSTI DELLA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI	6
4.3 SANZIONI PER LA SOCIETÀ	8
4.4 SISTEMA DISCIPLINARE	8
4.4.1 Applicazione delle sanzioni nei confronti dei dirigenti e degli amministratori.	9
4.4.2 Applicazione delle sanzioni a carico di fornitori, consulenti, collaboratori esterni e altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società	11
4.5 PRESUPPOSTI DI ESCLUSIONE DALLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE	11
5 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI BETTER NOW S.R.L. - FINALITÀ E STRUTTURA	13
6 I REATI	14
6.1 FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DAL D.LGS. 231/2001	15
7 DISPOSIZIONI PRELIMINARI E ATTIVITÀ SVOLTE DALLA SOCIETÀ FINALIZZATE AL RECEPIMENTO DEL D.LGS. 231/2001	16
7.1 PREDISPOSIZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE DI SUPPORTO	16
7.2 INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI E DEI CONNESSI PRESIDI DI CONTROLLO	17
7.3 DESTINATARI	18
7.4 CODICE ETICO	19
7.5 SVILUPPO DEL MODELLO	20
8 L'ORGANISMO DI VIGILANZA	22
8.1 NOMINA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	23
8.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DELL'ART. 6 D.LGS. 231/2001	26
8.3 MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	27
8.4 ATTI DI VERIFICA DELL'EFFICACIA E DELL'ADEGUAMENTO COSTANTE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E PIANO DEGLI INTERVENTI	28

<u>BETTER NOW S.R.L.</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001
VERSIONE GIUGNO 2024	APPROVATO DAL CDA IN DATA 13.06.2024

8.5 FLUSSI INFORMATIVI	29
8.6 SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	31
9 LA DIFFUSIONE DEL MODELLO E LA FORMAZIONE DEL PERSONALE	33
9.1 LA COMUNICAZIONE INIZIALE	33
9.2 LA FORMAZIONE	34
9.3 INFORMAZIONE A FORNITORI, CONSULENTI, COLLABORATORI, PARTNER E SOCIETÀ CONTROLLATE E/O COLLEGATE.....	35
10 CRITERI DI VERIFICA, AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	36

2 DEFINIZIONI

<u>BETTER NOW S.R.L.</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001
VERSIONE GIUGNO 2024	APPROVATO DAL CDA IN DATA 13.06.2024

Società: BETTER NOW S.R.L.

Decreto: Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche ed integrazioni.

Linee Guida: Linee guida Confindustria 2021

Modello: Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società, costituito anche dagli Allegati che ne sono parte integrante.

Reati Presupposto: I reati rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

Destinatari del Modello: Tutti i soggetti individuati al paragrafo 7.3 del presente Modello, ed in particolare: gli organi della Società ed i loro componenti, i dipendenti, i collaboratori e i consulenti, i componenti dell'O.d.V.

Attività sensibili: Tutte le attività ed i processi operativi che la Società ha individuato essere maggiormente passibili di commissione dei reati.

O.d.V.: Organismo di Vigilanza – l'organismo previsto e regolamentato dal presente Modello.

Codice Etico: Insieme di principi e valori formalizzati dalla Società per l'esercizio dell'attività imprenditoriale, riprodotto nell'Allegato al presente Modello.

Soggetti in posizione apicale: Coloro che sono dotati di un potere autonomo di assumere decisioni in nome e per conto dell'ente.

Soggetti subordinati: Coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti in posizione apicale.

3 PREMESSE

<u>BETTER NOW S.R.L.</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001
VERSIONE GIUGNO 2024	APPROVATO DAL CDA IN DATA 13.06.2024

Il presente documento descrive il modello di organizzazione e gestione adottato dalla società BETTER NOW S.R.L. ai sensi dell'art. 6 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ed è redatto in coerenza con le "Linee Guida Confindustria" 2021.

Il Modello è inteso come l'insieme delle regole operative/protocolli e delle norme deontologiche adottate dalla Società in funzione delle specifiche attività svolte al fine di prevenire la commissione di reati previsti dal D.lgs. 231/2001.

3.1 Profilo della società

BETTER NOW S.R.L. (di seguito, "BETTER NOW S.R.L." o "Società") è una Società che opera nel settore del gioco pubblico regolamentato da concessioni del Monopolio di Stato. Il "core business" della Società è rappresentato dal gioco del Bingo, al quale si affianca la gestione di apparecchi da intrattenimento New Slot e Videolottery.

L'attività della Società è svolta presso la sede presente in Milano (MI), Viale Marche 38.

L'organo al vertice del sistema di governo aziendale è il Consiglio di Amministrazione, che ha competenza esclusiva per le materie previste dallo Statuto. All'attuazione delle strategie deliberate dal Consiglio di Amministrazione sovrintendono i Consiglieri Delegati che operano nell'ambito dei poteri conferiti loro dallo statuto e dal Consiglio di Amministrazione.

4 IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE

4.1 Principi

<u>BETTER NOW S.R.L.</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001
VERSIONE GIUGNO 2024	APPROVATO DAL CDA IN DATA 13.06.2024

Il D.lgs. 231/2001, recante la “disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell’articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n° 300”, recepisce provvedimenti, anche comunitari, volti a sollecitare una crescente responsabilizzazione della persona giuridica, al fine di contrastare, con maggiore efficacia, la criminalità economica.

4.2 I presupposti della responsabilità degli Enti

Il D.lgs. 231/2001 prevede una “responsabilità amministrativa”, che mostra una palese analogia con la responsabilità penale. Infatti, il suo accertamento avviene nell’ambito del processo penale ed è autonoma rispetto alla responsabilità della persona fisica che ha commesso il reato: secondo il disposto dell’art. 8 l’ente potrà essere dichiarato responsabile, anche se la persona fisica che ha commesso il reato non sia imputabile ovvero non sia stata individuata.

Presupposti perché un ente possa incorrere in tale responsabilità – e che di conseguenza siano ad esso imputabili le sanzioni pecuniarie o interdittive dallo stesso decreto previste – sono a norma dell’art 5 del D.lgs. 231/2001:

-
- a. sia stato commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
 - b. il reato sia stato commesso nell’interesse o a vantaggio dell’ente;
 - c. il reato sia stato commesso da un soggetto apicale o da persone sottoposte alla sua direzione o vigilanza.
-

In ordine al primo presupposto concernente la tipicità dei reati presupposto si rimanda a quanto meglio specificato nel proseguo del documento.

Per quanto riguarda il secondo presupposto (i.e. l’interesse ed il vantaggio) si segnala che prevalente dottrina e giurisprudenza hanno sancito che il requisito dell’interesse è da intendersi distinto e alternativo rispetto a quello del vantaggio e che mentre:

l’interesse è da valutarsi ex ante e risulta idoneo a coprire tutte le condotte che hanno quale obiettivo quello di far concretamente ottenere alla società un’utilità economica, patrimoniale o finanziaria (aumento di fatturato, ricezione di pagamenti, diminuzione di costi).

<u>BETTER NOW S.R.L.</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001
VERSIONE GIUGNO 2024	APPROVATO DAL CDA IN DATA 13.06.2024

Il vantaggio è, invece, da considerare ex post e rende imputabili alla società tutti quegli illeciti che, sebbene determinati da motivazioni personali dell'autore, ricadono comunque a beneficio della società stessa. Pertanto, la responsabilità della persona giuridica può sussistere anche laddove il soggetto abbia agito prescindendo da ogni considerazione circa le conseguenze che in capo all'ente collettivo sarebbero derivate dalla sua condotta e sempre che fra le conseguenze del reato possa annoverarsi anche il maturare di un beneficio economico a favore dell'ente.

Terzo ed ultimo presupposto per la determinazione della responsabilità dell'Ente, così come previsto dall'art. 5, c. 1, del Decreto, è la commissione di determinati reati nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso da parte di:

-
- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa (ad esempio, amministratori e direttori generali) in sostanza ai c.d. "soggetti apicali";
 - b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati alla precedente lettera "a)" (ad esempio dipendenti) in sostanza i c.d. "soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza".
-

In particolare, relativamente alla definizione di soggetto apicale si considerano "i soggetti in posizione apicale sono coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente e ad essi sono equiparati sia coloro che svolgono le medesime funzioni in una unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, sia coloro che esercitano la gestione e il controllo - anche solo in via di fatto - dell'ente, così realizzando un "dominio penetrante" sullo stesso". Da tutto quanto sopra esposto consegue che non è prefigurabile una responsabilità dell'ente ove la persona fisica che abbia commesso il reato abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi ovvero nell'ipotesi in cui all'ente non sia imputabile alcuna "colpa organizzativa", intesa come lo stato soggettivo imputabile all'ente consistente nel non avere istituito un efficiente ed efficace sistema di prevenzione dei reati.

<u>BETTER NOW S.R.L.</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001
VERSIONE GIUGNO 2024	APPROVATO DAL CDA IN DATA 13.06.2024

Mentre per i reati societari il legislatore circoscrive la responsabilità della persona giuridica qualora il soggetto abbia agito perseguendo l'interesse della società, con riferimento alle altre.

4.3 Sanzioni per la Società

Il Decreto 231 prevede un sistema sanzionatorio così articolato:

- sanzioni pecuniarie;
 - sanzioni interdittive;
 - confisca;
 - pubblicazione della sentenza.
-

L'applicazione nei confronti dell'ente varia a seconda del singolo reato presupposto commesso.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina detta sanzione tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Per quanto riguarda, invece, le sanzioni interdittive queste ultime possono essere:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
 - il divieto di pubblicizzare beni o servizi.
-

4.4 Sistema disciplinare

<u>BETTER NOW S.R.L.</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001
VERSIONE GIUGNO 2024	APPROVATO DAL CDA IN DATA 13.06.2024

A seguito della notizia di violazione del Codice Etico ovvero del Modello (di cui il Codice Etico è parte integrante), verrà attivata da parte della Società la procedura di accertamento delle presunte violazioni poste in essere dal personale (quadri, impiegati) di BETTER NOW S.R.L..

Nel caso in cui sia accertata la suddetta violazione, la Società azionerà il procedimento disciplinare, così come regolamentato dal CCNL nel rispetto delle prerogative di legge dallo stesso previste e richiamate, nei confronti dell'autore della violazione.

La sanzione comminata sarà proporzionata alla gravità della violazione accertata. Si terrà in considerazione:

-
- intenzionalità del comportamento e/o il grado della colpa;
 - comportamento complessivo del dipendente con riferimento anche ai precedenti disciplinari;
 - livello di responsabilità e autonomia del dipendente autore della mancanza disciplinare;
 - gravità della mancanza e dei relativi effetti, ovvero il livello di rischio, anche solo potenziale;
 - danno, cui la Società ragionevolmente può essere esposta a seguito del comportamento censurato;
 - eventuali ulteriori circostanze della violazione rilevanti ai fini disciplinari.

I provvedimenti disciplinari previsti dal CCNL con il presente integralmente richiamati sono:

-
- Rimprovero scritto
 - Multa 1 ora
 - Multa 2 ore
 - Multa 3 ore
 - Sospensione dal lavoro fino a 5 giorni
 - Licenziamento.
-

<u>BETTER NOW S.R.L.</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001
VERSIONE GIUGNO 2024	APPROVATO DAL CDA IN DATA 13.06.2024

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale deve essere preventivamente effettuata la contestazione scritta al lavoratore precisando che egli, entro il termine di 5 giorni dal ricevimento della contestazione scritta, potrà presentare le proprie giustificazioni per iscritto ovvero richiedere di discutere la contestazione stessa con la direzione, facendosi assistere dalla R.S.U. oppure dalle organizzazioni sindacali cui aderisce o conferisce mandato.

4.4.1 APPLICAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI E DEGLI AMMINISTRATORI.

In seguito alla notizia di una violazione del Codice Etico ovvero del Modello (di cui il Codice Etico è parte integrante) posta in essere da un dirigente la Società adotta nei confronti dell'autore della condotta quanto previsto per legge e dal contratto collettivo vigente applicato.

Se la violazione fa venir meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa. Nel caso in cui la violazione sopra indicata venga posta in essere da un amministratore della Società, chiunque ne venga a conoscenza dovrà informare l'OdV che, a sua volta, dovrà tempestivamente segnalare la violazione al Collegio Sindacale.

Il Collegio Sindacale dovrà provvedere, nei casi di maggiore gravità, a convocare d'urgenza l'assemblea dei soci che, previa verifica dei fatti e del procedimento seguito per il loro accertamento, può disporre la revoca dalla carica del/dei consigliere/i autore/i della violazione.

4.4.2 APPLICAZIONE DELLE SANZIONI A CARICO DI FORNITORI, CONSULENTI, COLLABORATORI ESTERNI E ALTRI SOGGETTI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI CON LA SOCIETÀ

Per i soggetti terzi (quali fornitori, consulenti, collaboratori esterni e altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società, incluse le Società controllate e/o collegate ai sensi dell'art. 2359 c.c.) tenuti al rispetto del codice Etico, a tal fine, esso sarà reso disponibile sul

<u>BETTER NOW S.R.L.</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001
VERSIONE GIUGNO 2024	APPROVATO DAL CDA IN DATA 13.06.2024

sito internet della Società. Al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Codice Etico da parte di terzi aventi rapporti contrattuali con la Società, è previsto inoltre l'inserimento nel contratto di riferimento di una apposita clausola, ovvero, per i contratti già in essere, l'invio di una specifica comunicazione nelle quali sono previste apposite sanzioni di natura contrattuale per l'ipotesi di violazione del Codice Etico (ad esempio, diffida al rispetto del Codice Etico, risoluzione del contratto o recesso).

4.5 PRESUPPOSTI DI ESCLUSIONE DALLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE

Nell'ipotesi in cui l'ente risulti responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da soggetti apicali ovvero da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di questi ultimi, l'articolo 6 del D.lgs. 231/2001 prevede l'esonero da detta responsabilità, se l'ente dimostra che:

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

I reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione possono pertanto essere imputati all'ente solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, obblighi che si presuppongono osservati se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato, ed efficacemente attuato, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

<u>BETTER NOW S.R.L.</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001
VERSIONE GIUGNO 2024	APPROVATO DAL CDA IN DATA 13.06.2024

Si osserva peraltro che, in sede di procedimento penale, il giudice sarà libero di valutare l'effettiva idoneità del modello organizzativo adottato dall'ente a prevenire i reati.

L'ente, in ogni caso, non risponde, se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 2).

Il medesimo articolo prevede al comma 2, alcune specifiche esigenze alle quali un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo deve rispondere:

-
- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i Reati;
 - prevedere specifici protocolli/presidi diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai Reati da prevenire;
 - individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati;
 - prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
 - introdurre un sistema disciplinare privato idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'art. 7 del Decreto prevede, inoltre, una forma specifica di "esimente" dalla responsabilità amministrativa qualora il reato sia stato commesso dai c.d. Soggetti sottoposti ad altrui vigilanza, ma sia accertato che l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato un Modello idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi.

In concreto l'Ente, per poter essere esonerato dalla responsabilità amministrativa, deve:

-
- dotarsi di un Codice Etico che statuisca principi di comportamento;
 - definire una struttura organizzativa in grado di garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti, di attuare una segregazione delle funzioni, nonché di ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti;

<u>BETTER NOW S.R.L.</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001
VERSIONE GIUGNO 2024	APPROVATO DAL CDA IN DATA 13.06.2024

- formalizzare procedure aziendali manuali ed informatiche destinate a regolamentare lo svolgimento delle attività;
- assegnare poteri autorizzativi e di firma in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- comunicare al personale in modo capillare, efficace, chiaro e dettagliato il Codice Etico, le procedure aziendali, il sistema disciplinare, i poteri autorizzativi e di firma, nonché tutti gli altri strumenti adeguati ad impedire la commissione di atti illeciti;
- prevedere un idoneo sistema disciplinare;
- costituire un Organismo di Vigilanza caratterizzato da una sostanziale autonomia e indipendenza, i cui componenti abbiano la necessaria professionalità per poter svolgere l'attività richiesta;
- prevedere un Organismo di Vigilanza in grado 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.

5 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI BETTER NOW S.R.L. - FINALITÀ E STRUTTURA

Il presente documento, corredato di tutti i suoi allegati, costituisce il Modello di organizzazione, gestione e controllo della società BETTER NOW S.R.L., adottato ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 13.06.2024.

La Società è da tempo determinata ad aderire alle previsioni dettate del legislatore nella normativa richiamata e ad attuare i principi di corretta gestione affermati dal Decreto ed a migliorare il proprio sistema di corporate governance, al fine di coniugare il raggiungimento dei migliori risultati con la piena conformità alle normative ed al rispetto dei più elevati standard etici. L'attuale edizione del Modello tiene peraltro in espressa considerazione le interpretazioni giurisprudenziali e dottrinali in materia.

Il Modello è suddiviso in:

<u>BETTER NOW S.R.L.</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001
VERSIONE GIUGNO 2024	APPROVATO DAL CDA IN DATA 13.06.2024

- a) Parte Generale;
- b) Parte Speciale.

La Parte Generale si compone di due sezioni:

- I) la prima di carattere generale volta ad illustrare i contenuti del Decreto nonché la funzione ed i principi generali del Modello;
- II) la seconda sezione, invece, volta a dettagliare i contenuti specifici del Modello adottato da BETTER NOW S.R.L..

La Parte Speciale ha l'obiettivo di regolamentare i comportamenti ai fini della prevenzione delle diverse fattispecie di reato interessate dal Decreto.

Fanno parte integrante del Modello i seguenti documenti:

- Allegato I Codice Etico;
- Allegato II Elenco e descrizione dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dal d.lgs. 231/2001 (come integrato e modificato).

6 I REATI

Vengono illustrate, nel seguito, le fattispecie di reato la cui commissione, nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, può determinare ai sensi del D.lgs. 231/2001 la responsabilità amministrativa del medesimo.

Il D.lgs. 231/2001 delinea un sistema c.d. "per quote", il quale stabilisce che, a fronte della commissione di un illecito dipendente da reato, venga applicata una sanzione pecuniaria la cui determinazione avviene secondo il meccanismo delle quote. In altri termini, la sanzione pecuniaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille e il valore monetario della singola quota varia da un minimo di 258 euro ad un massimo di 1.549 euro, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della persona giuridica.

6.1 FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DAL D.LGS. 231/2001 (CAPO I, SEZIONE III: RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO)

<u>BETTER NOW S.R.L.</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001
VERSIONE GIUGNO 2024	APPROVATO DAL CDA IN DATA 13.06.2024

- 1) Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico
- 2) Delitti informatici e trattamento illecito dei dati
- 3) Delitti di criminalità organizzata
- 4) Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione
- 5) Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo, in strumenti o segni di riconoscimento
- 6) Delitti contro l'industria e il commercio
- 7) Reati societari
- 8) Reati con finalità di terrorismo e/o di eversione dell'ordine democratico
- 9) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
- 10) Delitti contro la personalità individuale
- 11) Abusi di mercato
- 12) Omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro
- 13) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni e altre utilità di provenienza illecita
- 14) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni e altre utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
- 15) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
- 16) Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
- 17) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
- 18) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
- 19) Reati ambientali
- 20) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.
- 21) Razzismo e xenofobia

<u>BETTER NOW S.R.L.</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001
VERSIONE GIUGNO 2024	APPROVATO DAL CDA IN DATA 13.06.2024

- 22) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
- 23) Retai tributari
- 24) Contrabbando
- 25) Delitti contro il patrimonio culturale
- 26) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
- 27) Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato
- 28) Reati transnazionali

7 DISPOSIZIONI PRELIMINARI E ATTIVITA' SVOLTE DALLA SOCIETA' FINALIZZATE AL RECEPIMENTO DEL D.LGS. 231/2001

In conformità alle disposizioni contenute nel D.lgs. 231/2001, in forza delle quali il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dell'ente deve individuare le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati di cui al medesimo Decreto, la Società, in considerazione della particolare struttura organizzativa, e al fine di assicurare sempre più condizioni di correttezza e di trasparenza nello svolgimento delle attività aziendali, ha provveduto ad effettuare un'accurata verifica delle attività poste in essere, nonché delle proprie strutture organizzative, al fine di identificare i processi aziendali c.d. "sensibili", alla realizzazione degli illeciti indicati nel Decreto e, conseguentemente, individuare i rischi reato ravvisabili nei diversi settori di attività.

Il progetto di redazione del Modello si è sviluppato secondo diverse fasi, specificatamente descritte nel seguito del presente paragrafo, le quali sono state condotte nel rispetto dei principi fondamentali di verificabilità e mappatura delle analisi svolte, al fine di consentire la comprensione e la ricostruzione dell'intera attività progettuale realizzata e di garantire il rispetto dei dettami del Decreto.

7.1 Predisposizione della documentazione di supporto

Tale fase ha riguardato l'acquisizione e l'esame puntuale della documentazione e delle informazioni rilevanti della Società al fine dell'individuazione del contesto normativo ed

<u>BETTER NOW S.R.L.</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001
VERSIONE GIUGNO 2024	APPROVATO DAL CDA IN DATA 13.06.2024

operativo interno di riferimento per la Società (ad es., procedure operative, regolamento interno, ordini di servizio, insieme dei poteri, delle deleghe e delle procure, sistema dei controlli interni, ecc.).

7.2 Individuazione delle attività sensibili e dei connessi presidi di controllo

Come si è già rilevato, in ottemperanza a quanto richiesto dall'art. 6, comma 2, lettera a) del Decreto, il Modello dell'ente deve "individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati".

Ne è di fatto derivata una ricognizione dettagliata dell'operatività aziendale e della regolamentazione di riferimento (ad es. insieme delle policy/procedure disciplinanti l'unità organizzativa in esame, job description, ecc.) individuata per ciascun processo aziendale, tenendo conto dell'assetto organizzativo adottato e del funzionigramma vigente. È seguita un'analisi dettagliata di ciascuna attività specificatamente intesa a verificarne i contenuti, le concrete modalità operative, la ripartizione delle competenze e la sussistenza/insussistenza di ciascuna delle ipotesi di reato di cui al d.lgs. 231/2001, al fine di evidenziare quelle attività aziendali il cui svolgimento può costituire occasione di commissione dei medesimi reati (c.d. "attività sensibili") e, quindi, far sorgere l'opportunità/necessità di sottoporle ad analisi e monitoraggio.

Tale indagine si è concretizzata nello svolgimento di vere e proprie interviste dirette ai responsabili delle anzidette unità organizzative (servizi e/o uffici), ovvero alle figure coinvolte nei processi in esame, e nella conseguente predisposizione di schede sintetiche di rilevazione degli esiti delle interviste, al fine di identificare, per ciascuna delle attività sensibili, i reati effettivamente ipotizzabili, le concrete modalità di commissione, la natura dei presidi e delle misure di controllo adottati per la mitigazione dei rischi, nonché la loro efficacia.

Nello specifico, tale fase ha previsto le seguenti attività:

- interviste ai responsabili dei servizi e degli uffici aziendali maggiormente esposti al rischio di commissione dei reati ex d.lgs. 231/2001;

<u>BETTER NOW S.R.L.</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001
VERSIONE GIUGNO 2024	APPROVATO DAL CDA IN DATA 13.06.2024

- valutazione del grado di rischiosità potenziale (cd. rischio inerente) rispetto alla commissione del/dei reato/i stimato/i come più verosimile rispetto alle attività svolte dal servizio/ufficio in esame tenuto conto dell'“impatto” (determinato sulla base della rilevanza economica delle sanzioni previste per ciascuna categoria di reato applicabile);
- analisi del sistema di controllo esistente per ciascuna delle anzidette attività sensibili ed individuazione dei connessi presidi e procedure di controllo;
- valutazione del grado di efficacia e di efficienza, inteso quale misura di prevenzione alla possibilità di una condotta delittuosa, delle procedure e delle regole comportamentali da adottare nell'ambito dei processi aziendali e, specificatamente, nello svolgimento delle attività sensibili, al fine di garantire un sistema di controlli interni idoneo a prevenire la commissione dei reati elencati nel Decreto.

Tale fase si conclude con la determinazione del cosiddetto livello di rischio residuo (intendendosi come tale il rischio rimanente a seguito dell'applicazione al “rischio inerente” dei protocolli/presidi adottati dalla Società per la prevenzione del verificarsi di reati presupposto ex d.lgs. 231/2001) per ciascuna delle attività sensibili individuate.

7.3 Destinatari

Il presente documento è rivolto ai soggetti che operano per la Società, quale che sia il rapporto che li lega alla stessa, che:

-
- rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di un'unità organizzativa della Società medesima dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
 - esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società;
 - sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati;

<u>BETTER NOW S.R.L.</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001
VERSIONE GIUGNO 2024	APPROVATO DAL CDA IN DATA 13.06.2024

- sono comunque delegati dai soggetti sopra evidenziati ad agire in nome/per conto/nell’interesse della Società (anche come semplici “nuncius”).

Il Modello e le disposizioni e prescrizioni ivi contenute o richiamate devono essere rispettate, limitatamente a quanto di specifica competenza e alla relazione intrattenute con la Società, dai seguenti soggetti che sono definiti, ai fini del presente documento, “Destinatari del Modello”:

- componenti del Consiglio di Amministrazione;
- componenti del Collegio Sindacale;
- componenti dell’OdV;
- dipendenti: intendendosi qualsiasi persona fisica che ha instaurato un rapporto di lavoro subordinato con la Società;
- collaboratori: intendendosi qualsiasi persona fisica che ha instaurato un rapporto di lavoro non subordinato ed occasionale;
- fornitori terzi: intendendosi qualsiasi società terza con la quale la Società ha instaurato un rapporto contrattuale.

7.4 Codice Etico

La Società si è dotata di un Codice Etico nel quale vengono formalizzati i principi verso i quali orienta la propria attività, che consistono nella rigorosa osservanza della legge, nella concorrenza leale, nella trasparenza, nel rispetto degli interessi legittimi dei Clienti, dei fornitori, dei dipendenti, degli azionisti, delle istituzioni e della collettività. Tali valori vengono posti a fondamento di ogni comportamento e di ogni attività aziendale, a qualsiasi livello adottati dalla struttura organizzativa della Società. In nessun modo la convinzione di agire nell’interesse o a vantaggio della Società può giustificare l’adozione di comportamenti in contrasto con i principi indicati nel Codice.

Il Codice è portato a conoscenza di tutti coloro ai quali si applica tramite opportune modalità di diffusione.

<u>BETTER NOW S.R.L.</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001
VERSIONE GIUGNO 2024	APPROVATO DAL CDA IN DATA 13.06.2024

7.5 Sviluppo del Modello

A seguito della mappatura delle attività poste in essere dalla Società, si sono evidenziati i processi rilevanti per la realizzazione dei Reati. Conseguentemente, sulla base delle analisi, le attività sensibili sono risultate le seguenti:

- Formazione del bilancio e gestione degli adempimenti societari e fiscali.
- Gestione delle operazioni straordinarie.
- Gestione dei rapporti con le Autorità di Vigilanza e col Monopolio.
- Gestione di finanziamenti;
- Gestione delle licenze, concessioni e dei subentri.
- Gestione dei rapporti e degli adempimenti con la Pubblica Amministrazione.
- Gestione dei flussi monetari e finanziari.
- Gestione del personale.
- Acquisto di beni/servizi e consulenze.
- Omaggi, liberalità, spese di rappresentanza e sponsorizzazioni.
- Gestione e sicurezza IT.
- Igiene, salute e sicurezza sul luogo di lavoro.
- Gestione ambientale
- Gestione salute e sicurezza del lavoro.

Data la specifica operatività di BINGO SO.LE S.R.L., si è ritenuto di incentrare maggiormente l'attenzione sui rischi di commissione dei reati indicati negli articoli:

- 24 (reati contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione);
- 24-bis (reati di criminalità informatica);
- 24-ter (reati di criminalità organizzata);

<u>BETTER NOW S.R.L.</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001
VERSIONE GIUGNO 2024	APPROVATO DAL CDA IN DATA 13.06.2024

- 25 (reati contro la Pubblica Amministrazione);
- 25-bis (reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento);
- 25-bis.1 (reati contro l'industria e il commercio);
- 25-ter (reati societari);
- 25-sexies (reati di market abuse);
- 25-septies (reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro);
- 25-octies (reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita);
- 25-nonies (reati in materia di violazione del diritto d'autore);
- 25-decies (intralcio alla giustizia);
- 25-undecies (reati ambientali);
- 25-duodecies (impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare);
- 25-terdecies (razzismo e xenofobia)
- 25-quaterdecies (frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati)
- 25-quinquiesdecies (reati tributari).

In particolare, con riferimento a ciascuna delle suddette aree di rischio, sono stati definiti nella Parte Speciale del Modello i principi procedurali atti a mitigare i fattori di rischio di commissione dei Reati di cui al D.lgs. 231/2001.

<u>BETTER NOW S.R.L.</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001
VERSIONE GIUGNO 2024	APPROVATO DAL CDA IN DATA 13.06.2024

Considerato l'ambito di attività di BETTER NOW S.R.L., è stata esclusa la possibilità di realizzazione delle condotte criminose di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico ex art. 25-quater del richiamato Decreto, nonché dei reati cosiddetti "transnazionali" ex art. 10 L. 146/2006. Nondimeno, si ritiene che i presidi implementati da BETTER NOW S.R.L., atti a prevenire gli illeciti sopraccitati, risultino pienamente idonei anche alla prevenzione dei reati richiamati dall'art. 25-quater nonché dei reati "transnazionali". Sono invece stati ritenuti remoti i rischi di realizzazione dei reati di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater), commessi nell'interesse o a vantaggio della Società medesima. Per quanto, invece, concerne gli illeciti contro la libertà individuale (art. 25-quinquies), si è ritenuto che non sia ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio di BETTER NOW S.R.L..

Pertanto, con riferimento a queste ultime fattispecie di reato di cui al D.lgs. 231/2001, è apparso peraltro esaustivo il richiamo all'insieme dei principi contenuti nel presente Modello e nel Codice Etico, ove si vincolano i Destinatari al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti nei Paesi in cui gli stessi esercitano attività e dei valori di imparzialità, integrità, dignità ed uguaglianza.

8 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Decreto 231/2001 prevede che l'Ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'Organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento a un "Organismo dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo" (art. 6, comma 1, lett. b)). L'affidamento di detti compiti all'Organismo di Vigilanza (di seguito, in breve, "OdV") e ovviamente il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero della responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti apicali, che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione.

<u>BETTER NOW S.R.L.</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001
VERSIONE GIUGNO 2024	APPROVATO DAL CDA IN DATA 13.06.2024

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 6 del D.lgs. 231/2001 è istituito un organo collegiale ("Organismo di Vigilanza") con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo e di curarne l'aggiornamento. L'Organismo di Vigilanza deve improntarsi a principi di autonomia ed indipendenza, quindi, per garantirne la terzietà, riporta e risponde direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società.

8.1 Nomina e composizione dell'organismo di vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è un organo collegiale composto dal Responsabile della Compliance e da un membro esterno dotato di idonei requisiti di professionalità ed indipendenza nominati dal Consiglio di Amministrazione.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza rimangono in carica fino alla scadenza del mandato. Il Consiglio di Amministrazione, può revocare in ogni momento il mandato ai componenti dell'Organismo di Vigilanza per inadempienza degli obblighi di riservatezza e diligenza. In caso di rinuncia o decadenza di un membro dell'Organismo di Vigilanza il Consiglio di Amministrazione procede alla nomina di un sostituto che rimarrà in carica fino alla scadenza naturale del mandato.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere in possesso di requisiti di professionalità e di onorabilità. Non possono inoltre essere nominati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali abbiano subito una sentenza di condanna, ancorché non definitiva o con pena condizionalmente sospesa, o una sentenza emessa ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., salvi gli effetti della riabilitazione:

- I. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal Regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
- II. a pena detentiva, per un tempo non inferiore ad un anno, per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
- III. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica

<u>BETTER NOW S.R.L.</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001
VERSIONE GIUGNO 2024	APPROVATO DAL CDA IN DATA 13.06.2024

amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;

IV. per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;

V. per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato del D.lgs. n. 61/2002;

VI. per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

VII. per uno dei reati o degli illeciti amministrativi richiamati dal Decreto, anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;

VIII. coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a Società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto;

IX. coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

I candidati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza debbono autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità sopra indicate, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

Revoca

Il Consiglio di Amministrazione di BETTER NOW S.R.L. può revocare i componenti dell'OdV nel caso in cui si verificano rilevanti inadempimenti rispetto al mandato conferito, in ordine ai compiti indicati nel Modello, tra cui la violazione degli obblighi di riservatezza

<u>BETTER NOW S.R.L.</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001
VERSIONE GIUGNO 2024	APPROVATO DAL CDA IN DATA 13.06.2024

in ordine alle notizie ed alle informazioni acquisite in ragione del mandato; per ipotesi di violazione degli obblighi di cui al Regolamento dell'OdV, nonché quando il Consiglio di Amministrazione venga a conoscenza delle predette cause di ineleggibilità, anteriori alla nomina a componente dell'OdV e non indicate nell'autocertificazione; quando intervengano le cause di decadenza di seguito specificate.

Decadenza

I componenti dell'Organismo di Vigilanza decadono dalla carica nel momento in cui successivamente alla loro nomina siano:

- in una delle situazioni contemplate nell'art. 2399 c.c.;
- in caso di perdita dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 109 TUB;
- nella situazione in cui, dopo la nomina, si accerti aver rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a Società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto in relazione a Reati o ad Illeciti Amministrativi (di cui al TUF) commessi durante la loro carica;
- l'accertamento, da parte del Consiglio di Amministrazione, di negligenza, imperizia o colpa grave nello svolgimento dei compiti assegnati ai sensi del precedente paragrafo 8.1 e, in particolare, nell'individuazione e conseguente eliminazione di violazioni del Modello, nonché, nei casi più gravi, perpetrazione di reati.

Sospensione

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- l'applicazione di una misura cautelare personale;
- l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

<u>BETTER NOW S.R.L.</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001
VERSIONE GIUGNO 2024	APPROVATO DAL CDA IN DATA 13.06.2024

Al fine di garantire all'Organismo di Vigilanza una piena autonomia nell'espletamento delle proprie funzioni, senza limitazioni che possano conseguire ad insufficienti risorse finanziarie, è assegnato a tale organismo un fondo annuo deciso dal Consiglio di Amministrazione di BETTER NOW S.R.L.. L'Organismo di Vigilanza può autonomamente impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, qualora l'impiego di tali risorse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi l'OdV deve informare senza ritardo il Consiglio di Amministrazione della Società.

8.2 Funzioni e poteri dell'organismo di vigilanza ai sensi dell'art. 6 d.lgs. 231/2001

All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti compiti di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo, nonché di verifica sulla coerenza e validità nel tempo.

All'Organismo di Vigilanza sono demandati i seguenti compiti:

-
- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo, tramite verifica della coerenza tra comportamenti concreti ed il Modello;
 - valutare l'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti voluti contrari alle disposizioni di Legge;
 - monitorare il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello in modo particolare con riferimento all'adeguamento a nuove normative ed alla gestione di nuove attività;
 - costituire un riferimento per i dipendenti della Società che ad esso devono rivolgersi per segnalare condotte illecite;
 - monitorare l'adeguato livello di diffusione, conoscenza e comprensione dei principi del Modello da parte del Personale della Società, nonché della corretta attuazione degli appositi programmi di informazione/formazione e comunicazione interna;
 - valutare le eventuali segnalazioni;

<u>BETTER NOW S.R.L.</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001
VERSIONE GIUGNO 2024	APPROVATO DAL CDA IN DATA 13.06.2024

- accertare e segnalare al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del Modello che possano comportare l'insorgere di responsabilità.

Le condizioni operative garantite per conseguire la massima efficacia di azione dell'Organismo di Vigilanza riguardano:

- l'accesso, senza limitazioni, alle informazioni aziendali rilevanti, senza vincoli di subordinazione gerarchica che possano condizionarne l'autonomia di giudizio, anche verso i vertici della Società;
- l'obbligo di fornire informazione da parte di qualunque funzione aziendale, al verificarsi di eventi o circostanze che possano assumere rilievo al fine del presidio.

Per perseguire gli obiettivi descritti, l'Organismo di Vigilanza si avvale delle risorse professionali interne all'azienda e può, inoltre, servirsi, nell'esercizio della sua attività, della collaborazione di soggetti esterni alla Società (es. consulenti), disponendo in autonomia di adeguate risorse finanziarie. I consulenti esterni ed il personale della Società che collaborassero con l'Organismo di Vigilanza sono anch'essi vincolati all'impegno di riservatezza.

8.3 Modalità di funzionamento dell'organismo di vigilanza

Date le finalità perseguite dall'Organismo, sono necessarie una snellezza operativa e una persistenza di controllo conseguibili solo con un continuo interscambio di informazioni fra i membri dell'Organismo stesso. In tale ottica l'attività routinaria non è necessariamente legata alle formali riunioni ma si sviluppa mediante le varie forme di comunicazione disponibili. Tale attività è comunque oggetto di verbalizzazione nell'ambito delle riunioni formali previste. L'Organismo di Vigilanza si riunisce, su convocazione del Presidente, con cadenza almeno semestrale e, comunque, ogniqualvolta ne sia fatta richiesta da un membro o se ne presenti la necessità.

<u>BETTER NOW S.R.L.</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001
VERSIONE GIUGNO 2024	APPROVATO DAL CDA IN DATA 13.06.2024

Si intende in ogni caso convocata validamente la riunione alla quale, pure in assenza di formale convocazione ai sensi di quanto precedentemente indicato, partecipino tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza.

Le riunioni dell'Organismo di Vigilanza sono presiedute dal Presidente o, in sua assenza, dall'altro membro. Di ogni riunione deve redigersi un verbale, sottoscritto dagli intervenuti, da conservarsi in apposita raccolta. Ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza ha diritto di far annotare nel verbale i motivi del suo dissenso.

È fatto obbligo a ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza di dare comunicazione agli altri membri e di astenersi dalla votazione nei casi in cui lo stesso si trovi in situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, in relazione all'oggetto della delibera. L'esistenza della situazione di conflitto e della conseguente astensione deve essere fatta constatare dal verbale della seduta.

8.4 Atti di verifica dell'efficacia e dell'adeguamento costante del Modello Organizzativo e Piano degli Interventi

Con espresso riferimento ai compiti ed alle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza, si specifica che per quanto attiene all'attività di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello, a detto organismo è affidato il compito di:

- vigilare sull'osservanza da parte dei Destinatari delle prescrizioni contenute nel Modello su base continuativa, con particolare riguardo alle aree sensibili: a tal fine l'OdV è tenuto a predisporre un Piano degli Interventi;
- verificare su base periodica e con "interventi a sorpresa", operazioni od atti specifici, posti in essere nelle Aree a Rischio;
- effettuare attività di raccolta, di elaborazione e di conservazione di ogni informazione rilevante acquisita nell'espletamento delle proprie funzioni;
- istituire operativamente una casella di posta elettronica ed informare i Destinatari della stessa e di un indirizzo di posta fisica ove i medesimi soggetti possano inoltrare le segnalazioni inerenti le violazioni delle prescrizioni del Modello, nonché le segnalazioni in

<u>BETTER NOW S.R.L.</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001
VERSIONE GIUGNO 2024	APPROVATO DAL CDA IN DATA 13.06.2024

merito ad infrazioni da parte dei soggetti tenuti al rispetto dei principi etici della Società ed alle norme specifiche del Modello;

- valutare le segnalazioni in merito a possibili violazioni delle prescrizioni del Modello, pervenute dai Destinatari nonché le segnalazioni in merito ad infrazioni effettuate da parte dei soggetti tenuti al rispetto dei principi etici societari ed alle norme specifiche di cui al Modello;

- effettuare un'adeguata attività ispettiva per accertare il verificarsi di violazioni al Modello, coordinandosi di volta in volta con le Funzioni interessate per acquisire tutti gli elementi utili all'indagine;

- redigere una sintetica motivazione a sostegno della decisione presa in merito ad ogni indagine effettuata e collazionare un documento che attesti quanto effettuato;

- segnalare alle funzioni competenti/agli organi della Società al fine di avviare il procedimento disciplinare, le violazioni al Modello riscontrate nonché le infrazioni effettuate dai soggetti tenuti al rispetto dei principi etici di BETTER NOW S.R.L. e di norme specifiche di cui al modello medesimo, al fine di valutare se esperire i rimedi previsti;

- coordinarsi con il responsabile della funzione Personale per la definizione di specifici programmi diretti a diffondere adeguatamente verso tutti i Destinatari il presente Modello;

- monitorare le iniziative volte alla diffusione ed alla sensibilizzazione dei Destinatari rispetto ai principi del Modello Organizzativo;

- fornire chiarimenti ai Destinatari rispetto a quesiti inerenti al Modello e ricevere qualsivoglia suggerimento teso ad implementare lo stesso ed a renderlo maggiormente efficace;

- conservare tutta la documentazione relativa alle attività innanzi specificate.

8.5 FLUSSI INFORMATIVI

Flussi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza

<u>BETTER NOW S.R.L.</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001
VERSIONE GIUGNO 2024	APPROVATO DAL CDA IN DATA 13.06.2024

Il Decreto impone la previsione nel Modello di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello

L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed efficienza del Modello e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati richiamati dal D.gs. n. 231/01, nonché allo scopo di conferire maggiore autorevolezza alle richieste di documentazione che si rendano necessarie all'Organismo di Vigilanza nel corso delle sue verifiche.

Flussi generali

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, oltre la documentazione prescritta nel Regolamento dell'Organismo di Vigilanza, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio. Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo di Vigilanza è stato istituito un indirizzo mail dedicato:

L'obbligo di informazione ha per oggetto qualsiasi notizia relativa a:

commissione di reati o compimento di atti idonei diretti alla realizzazione degli stessi;

comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal Modello;

eventuali carenze delle procedure vigenti;

eventuali variazioni nella struttura aziendale od organizzativa;

eventuali violazioni del Codice Etico per i reati previsti dal Modello;

operazioni di particolare rilievo o che presentino profili di rischio tali da indurre a ravvisare il ragionevole pericolo di commissione di reati;

provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;

<u>BETTER NOW S.R.L.</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001
VERSIONE GIUGNO 2024	APPROVATO DAL CDA IN DATA 13.06.2024

richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti e/o collaboratori in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;

rapporti o segnalazioni preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;

notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative 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. In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza non prenderà in considerazione nessuna segnalazione pervenuta in forma anonima.

Flussi specifici

Oltre alle segnalazioni di cui sopra, le funzioni aziendali interessate dovranno trasmettere dei flussi informativi specifici nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in base a quanto previsto nelle procedure ed eventualmente ad un piano di monitoraggio integrativo predisposto dallo stesso Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è un organo deputato anche al ricevimento delle segnalazioni di illeciti ai sensi del D.Lgs 24/2023 (nel rispetto del regolamento specifico dettato (Whistleblowing).

8.5. La disciplina in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità (c.d. “whistleblowing”)

Menzione a parte merita la normativa in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità, altresì nota come “whistleblowing”. A far data dal 29 dicembre 2017, è infatti entrata in vigore la legge 30 novembre 2017 n. 179, recante disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di

<u>BETTER NOW S.R.L.</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001
VERSIONE GIUGNO 2024	APPROVATO DAL CDA IN DATA 13.06.2024

un rapporto di lavoro pubblico o privato. La nuova legge, oltre ad innovare la normativa già vigente per gli impiegati pubblici (includendo gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato sotto controllo pubblico), estende per la prima volta la tutela del soggetto segnalante al settore privato intervenendo direttamente sul Decreto legislativo 231/01 attraverso l'introduzione di tre nuovi commi all'art. 6 (c. 2-bis, c. 2-ter e c. 2-quater) che impongono una serie di obblighi a carico delle società che si siano dotate di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. Ed infatti, il c. 2-bis del nuovo art. 6 D.Lgs. 231/01 stabilisce che il Modello di organizzazione, gestione e controllo deve prevedere: • uno o più canali – idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante – che consentano ai soggetti in posizione apicale (persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente) o persone sottoposte alla direzione o vigilanza di questi ultimi - di presentare segnalazioni circostanziate e fondate su elementi di fatti precisi e concordanti con riguardo a condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 oppure segnalazioni su violazioni a quanto disposto nel Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; 39 • almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante. È altresì previsto nello stesso comma: • il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti dei segnalanti per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; • che nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e) dello stesso art. 6 del D.Lgs. 231/2001, siano previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate (cfr. supra par. 4.7). Il c. 2-ter dell'art. 6 prevede che il segnalante sia tutelato per la segnalazione inoltrata, anche dal punto di vista giuslavoristico: l'adozione di misure discriminatorie nei suoi confronti può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro oltre che dal segnalante anche, al suo posto, dall'organizzazione sindacale da questi indicata, affinché lo stesso Ispettorato adotti i provvedimenti di propria competenza. Il c. 2-quater, infine, dispone la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, nonché la nullità di ogni mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 c.c., nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante: in caso di controversia vertente su tali questioni, l'onere di dimostrare che la

<u>BETTER NOW S.R.L.</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001
VERSIONE GIUGNO 2024	APPROVATO DAL CDA IN DATA 13.06.2024

misura adottata nei confronti del lavoratore è fondata su ragioni estranee alla segnalazione ricade sul datore di lavoro. La Società dovrà quindi agire in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società medesima o delle persone coinvolte, nonché la reputazione del/dei segnalato/i. In tal senso, Better Now srl, oltre ai canali di segnalazione tradizionali – riportati sub 3.7 - si è dotata di una soluzione applicativa, “COMUNICA WHISTLEBLOWING”, che gestisce in outsourcing le comunicazioni e consente ai dipendenti di inviare segnalazioni di violazioni, potenziali o effettive, rilevanti ai sensi dei D.Lgs. 231/01 e D.Lgs. 231/07 e dei principi definiti dal Codice Etico delle quali siano venuti a conoscenza durante lo svolgimento delle proprie funzioni. Detto applicativo permette di garantire la massima tutela – anonimato e riservatezza – al dipendente che decida di effettuare una segnalazione di illecito attraverso il sistema in questione. La società ha provveduto a diffondere al personale il Manuale Utente per l'utilizzo dell'applicativo, a dotarsi di una procedura specifica definita “Segnalazione di illeciti e irregolarità” e a somministrare sessioni formative sul tema.

9 LA DIFFUSIONE DEL MODELLO E LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

9.1 La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata dalla Società a tutto il personale; in particolare, la comunicazione viene disposta attraverso: l'invio di una lettera a firma dell'Amministratore Delegato a tutto il personale sui contenuti del D.lgs. 231/2001, l'importanza dell'effettiva attuazione del Modello, le modalità di informazione/formazione previste dalla Società, diffusione del Modello mediante apposita cartella nella rete aziendale ed invio dello stesso tramite posta elettronica a tutto il personale, affissione in bacheca, inserimento del Modello sul sito internet della Società. Ai nuovi assunti viene consegnato, unitamente alla documentazione prevista in sede di assunzione, un documento informativo contenente il Modello, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

<u>BETTER NOW S.R.L.</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001
VERSIONE GIUGNO 2024	APPROVATO DAL CDA IN DATA 13.06.2024

I suddetti soggetti, al momento della consegna del presente Modello, lo sottoscrivono per integrale presa visione e accettazione e si impegnano, nello svolgimento dei propri compiti afferenti alle Aree Sensibili e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio della Società, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti.

9.2 La formazione

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello, è obiettivo generale di BETTER NOW S.R.L. di garantire a tutti i Destinatari del Modello medesimo la conoscenza e divulgazione delle regole ivi contenute.

Tutti i Destinatari sono tenuti ad avere piena conoscenza sia degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello, sia delle modalità attraverso le quali BETTER NOW S.R.L. ha inteso perseguirli.

Obiettivo di carattere particolare è poi rappresentato dalla necessità di garantire l'effettiva conoscenza delle prescrizioni del Modello e le ragioni sottese ad un'efficace attuazione nei confronti di risorse le cui attività sono state riscontrate, o potrebbero essere, a rischio.

Tali obiettivi sono indirizzati verso le attuali risorse di BETTER NOW S.R.L., nonché verso quelle ancora da inserire. Il livello di formazione e di informazione dei Destinatari avrà un differente grado di approfondimento, con particolare attenzione verso quei dipendenti che operano nelle Aree Sensibili. L'attività di formazione è pertanto differenziata in funzione della qualifica dei Destinatari e del livello di rischio dell'area in cui operano.

Sarà cura dell'OdV, d'intesa ed in stretto coordinamento con il Consigliere Delegato e con il Responsabile Personale valutare l'efficacia del piano formativo con riferimento al contenuto dei corsi, alle modalità di erogazione, alla loro reiterazione, ai controlli sull'obbligatorietà della partecipazione e alle misure da adottare avverso quanti non frequentino senza giustificato motivo. In forza di ciò, ha previsto interventi tesi alla più ampia diffusione delle prescrizioni del Modello ed alla conseguente sensibilizzazione di tutto il personale.

È pertanto previsto:

<u>BETTER NOW S.R.L.</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001
VERSIONE GIUGNO 2024	APPROVATO DAL CDA IN DATA 13.06.2024

- un livello di ingresso, indirizzato a tutto il personale e da diffondere attraverso opportuni mezzi (e-learning, materiale informativo, comunicazioni, ecc.) relativo alla illustrazione dei seguenti argomenti: 1) quadro normativo di riferimento (conseguenze derivanti alla Società dall'eventuale commissione dei Reati e Illeciti Amministrativi previsti dal D.lgs. 231/2001, caratteristiche essenziali dei reati e funzione che il Modello svolge in tale contesto); 2) il Modello;

- un livello avanzato indirizzato a tutti i Responsabile di Funzione, e in particolare al personale che opera in Attività a Rischio, da diffondere attraverso corsi in aula, che prevedano, ove opportuno, la partecipazione di relatori esterni ai quali è affidato il compito di fornire testimonianze utili ai fini del processo di formazione, e la predisposizione di attività di verifica dell'avvenuto apprendimento;

- un livello specialistico per particolari famiglie professionali e/o Attività a Rischio (eventuale).

La partecipazione ai processi formativi sopra descritti è obbligatoria e sarà documentata attraverso la richiesta della firma di presenza e la comunicazione all'OdV dei nominativi dei presenti, nonché da eventuali test di verifica di apprendimento. Per quanto concerne i neoassunti ovvero i soggetti che non potessero partecipare ai predetti corsi per comprovate ragioni, dovranno essere organizzati corsi specifici, previo accordo con il relativo responsabile di Unità Organizzativa.

A cadenza periodica, ed ogni qualvolta intervengano modifiche al Modello, si procederà alla reiterazione dei corsi, al fine di verificare l'effettiva applicazione del Modello da parte dei destinatari nonché la loro sensibilizzazione ai temi ed alle prescrizioni di cui al Modello medesimo, secondo modalità indicate al Consigliere Delegato dall'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con il Responsabile Personale.

9.3 Informazione a fornitori, consulenti, collaboratori, partner e società controllate e/o collegate

I Fornitori, i Collaboratori, i Consulenti, i Partner e le Società controllate e/o collegate ai sensi dell'art. 2359 c.c. sono rispettivamente informati dell'adozione da parte della Società

<u>BETTER NOW S.R.L.</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001
VERSIONE GIUGNO 2024	APPROVATO DAL CDA IN DATA 13.06.2024

del Codice Etico e del presente Modello e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme alle prescrizioni di cui al D.lgs. 231/2001 nonché alle predette norme.

I Collaboratori ed i Consulenti sono altresì informati delle regole e dei principi di controllo contenuti nel Modello, relativi alla specifica area dell'attività espletata.

10 CRITERI DI VERIFICA, AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

10.1 Verifiche e controlli sul modello L'Organismo di Vigilanza redige, con cadenza annuale, un programma attraverso il quale pianifica la propria attività di verifica e di controllo.

Tali attività potranno essere svolte in via diretta, tramite flussi di reporting, audizioni o ispezioni, ovvero indirettamente, per il tramite del Servizio Compliance, di altre funzioni, di professionisti esterni. Le attività di verifica e controllo tendono al costante monitoraggio della valutazione dei rischi dei processi aziendali, al fine di aggiornare annualmente la valutazione complessiva di adeguatezza del Modello.

10.2 Aggiornamento e adeguamento del modello

Il Modello, potrà avere efficacia "esimente" solo ove sia concretamente idoneo a prevenire la commissione di reati nell'ambito dell'Ente per il quale è stato elaborato; il Modello dovrà pertanto evolversi conformemente alle modifiche che interesseranno la Società. In particolare, il Modello deve essere in ogni momento:

- allineato all'evoluzione del contesto normativo, qualora questa richieda un'estensione del campo di applicazione del D.lgs. 231/01 sulla responsabilità amministrativa delle società per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- allineato all'evoluzione del contesto organizzativo, qualora la nuova operatività preveda attività potenzialmente soggette ai rischi reato, i cui controlli devono essere valutati affinché possano prevenire il verificarsi dei reati della specie; l'Odv, per l'esercizio della propria

<u>BETTER NOW S.R.L.</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001
VERSIONE GIUGNO 2024	APPROVATO DAL CDA IN DATA 13.06.2024

funzione di promozione dell'aggiornamento del Modello, deve ricevere dalle funzioni operative tutte le necessarie informazioni; - riadeguato al verificarsi di significative e/o ripetute violazioni ovvero sulla base delle risultanze dei controlli. Il Consiglio di Amministrazione è, per espressa previsione del Decreto, il soggetto cui compete, in via permanente, la responsabilità circa l'adozione e l'efficace attuazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza propone al Consiglio di Amministrazione ogni intervento ritenuto utile ai fini di cui sopra, laddove riscontri esigenze di adeguamento e/o integrazione del Modello BINGO in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, nonché in conseguenza dell'accertamento di violazioni ovvero in relazione a nuove aree di rischio. A tal fine esso può anche formulare direttamente osservazioni alle unità organizzative / funzioni responsabili delle attività sensibili / processi, e deve in ogni caso assicurare un adeguato follow-up, attraverso la successiva verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle innovazioni introdotte.

L'aggiornamento del Modello è curato dal Servizio Compliance; gli aggiornamenti vengono sottoposti per l'approvazione all'Organismo di Vigilanza della Società e del Consiglio di Amministrazione. A seguito della ricezione della delibera del Consiglio di Amministrazione di approvazione del Modello - e/o relativi Allegati, così come modificati in seguito agli aggiornamenti- l'Organismo di Vigilanza provvede a curarne la divulgazione all'interno della Società e, per quanto necessario, anche all'esterno della stessa.