



## MODELLO ORGANIZZATIVO EX ART. 6 D. Lgs. 231/2001

PREMESSA.....	3
DEFINIZIONI.....	3
1. IL MODELLO 231 DI BAYVIEW ITALIA S.R.L. ....	5
1.1 LE FINALITÀ DEL MODELLO.....	5
1.2 IL CONCETTO DI RISCHIO ACCETTABILE.....	6
2. LA STRUTTURA E LE COMPONENTI DEL MODELLO. ....	7
3. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001.....	8
3.1 CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ DELLE PERSONE GIURIDICHE.....	8
3.2. LE SANZIONI A CARICO DELL'ENTE PREVISTE DAL DECRETO. ....	9
3.3 L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE QUALE POSSIBILE ESIMENTE DALLA RESPONSABILITÀ.....	10
4. BAYVIEW ITALIA S.R.L. ....	11
6. I REATI RILEVANTI PER BAYVIEW ITALIA S.R.L. ....	13
7. I DESTINATARI DEL MODELLO. ....	14
8. IL MODELLO E I FORNITORI DI BENI E SERVIZI ....	15
9. LA VIOLAZIONE DEL MODELLO: DEFINIZIONE E CONSEGUENZE.....	15
10. MODIFICHE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO ....	16
11. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	17
11.1. FUNZIONE E ATTIVITÀ.....	17
11.2 REQUISITI DELL'ODV E CAUSE DI INELEGGIBILITÀ.....	18
11.3 NOMINA, REVOCA, SOSTITUZIONE, DECADENZA E RECESSO.....	19
12. FLUSSI INFORMATIVI.....	20
12.1 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV.....	20
12.2 FLUSSI INFORMATIVI DELL'ODV.....	22
13. LA DISCIPLINA DEL WHISTLEBLOWING ....	23
14. SISTEMA DISCIPLINARE.....	27
14.1 PRINCIPI GENERALI.....	27
14.2 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI, CONSIGLIERI E SINDACI.....	28
14.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI.....	28
14.3.1 DIRIGENTI.....	28
14.3.2 IMPIEGATI E QUADRI.....	29
14.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI, CONSULENTI, FORNITORI E ALTRI PARTNER CONTRATTUALI.....	29
15. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE.....	29

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Bayview Italia Srl, per semplicità di lettura e strutturazione, è stato suddiviso in due aree in relazione, rispettivamente, al Real Estate *management* ed alle cd. attività trasversali, a supporto dell'attività principale. Di conseguenza, ciascuna area è stata oggetto di *risk assessment* separato.

## Definizioni

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

**Attività a rischio reato:** attività di Bayview Italia S.r.l. esposta, anche solo potenzialmente, al rischio di commissione dei reati e degli illeciti di cui al Decreto Legislativo 231/01.

**AML:** Anti Money Laundering.

**BVI:** Bayview Italia S.r.l., Società italiana con sede a Milano in Piazza Armando Diaz n. 5, attiva nell'ambito *real estate* e nella gestione di immobili posti a garanzia di crediti (NPL e UTP), anche per conto terzi, e si occupa – tra gli altri – di valutazione e commercializzazione di immobili; di prestazione di servizi di consulenza, assistenza e servizi tecnico-amministrativi; di gestione e promozione di aste e commercio elettronico; di raccolta, ricezione, archiviazione ed elaborazione di domande di finanziamenti, mutui, prestiti e simili; di assunzione e gestione di partecipazioni in altre società o enti.

**CCNL:** il Contratto Collettivo Nazionale dei lavoratori del Commercio;

**Codice Etico:** Codice di Condotta/Etico, che esprime i principi etici cui è ispirata l'organizzazione aziendale e le regole di comportamento cui devono uniformarsi tutti i rispettivi esponenti.

**Consulenti:** soggetti che, in ragione delle specifiche competenze professionali, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.

**Decreto “231”/“Decreto Legislativo 231”:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "*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*" e successive modificazioni o integrazioni.

**Destinatari del Modello:** soggetti che hanno l'obbligo di conoscere, applicare e rispettare il presente Modello organizzativo, così come definiti nel dettaglio nel paragrafo 7.

**Dipendenti:** soggetti che prestano la propria attività lavorativa in favore di BVI in virtù di un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o di somministrazione per il tramite di agenzie per il lavoro.

**Enti:** entità fornite di personalità giuridica o società e associazioni, anche prive di personalità giuridica (società di capitali, società di persone, consorzi, ecc.)

**Esponenti Aziendali:** amministratori, sindaci, liquidatori e Dipendenti di BVI.

**Flussi informativi verso l'OdV:** comunicazioni, periodiche o *ad hoc*, che devono essere inviate all'OdV da ogni destinatario del Modello così come previsto nel Modello medesimo.

**Flussi informativi da parte dell'OdV:** comunicazioni che l'OdV invia agli organi sociali.

**Fornitore:** qualsiasi soggetto o società o ente pubblico che fornisca beni o servizi a BVI.

**Illecito amministrativo:** violazione da parte della Società del D.Lgs. 231/01 cui consegue la possibilità di applicazione delle sanzioni previste dal Decreto.

**Incaricato di pubblico servizio:** colui che, a qualunque titolo, presta un pubblico servizio, da intendersi come un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa ai sensi dell'art. 358 c.p.

**Linee Guida:** le linee guida adottate da associazioni rappresentative degli enti per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del D. Lgs. n. 231/2001.

**Modello:** sistema di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001.

**NPL:** Non Performing Loan (credito in sofferenza).

**Organi sociali:** il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società.

**Organismo di Vigilanza o OdV:** organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello ed al relativo aggiornamento.

**P.A.:** Pubblica Amministrazione.

**Procedura aziendale:** modalità operativa con la quale viene svolta una determinata attività, nonché ogni procedura o *policy*, comunque denominata, formalizzata e adottata dalla società per regolare una determinata attività o un processo aziendale.

**Protocolli 231:** il *Code of Conduct*, i principi generali di comportamento, i protocolli specifici di prevenzione e le procedure aziendali espressamente richiamate dal Modello.

**Pubblico ufficiale o P.U.:** colui che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa ai sensi dell'Art. 357 c.p.

**Reato-presupposto:** illecito penale inserito all'interno del catalogo-reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001 da cui può discendere la responsabilità dell'ente ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

**Società veicolo (SPV o anche REOCO):** società avente come oggetto sociale l'acquisizione e la gestione di beni immobili.

**Soggetti apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della società.

**Soggetti subordinati:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente.

**UTP:** crediti che difficilmente verranno rimborsati (cd. crediti *unlikely to pay*).

**Violazione del Modello:** ogni condotta, posta in essere da uno o più destinatari del Modello, che integri una violazione e/o una non conformità rispetto al Codice Etico, ai principi generali di comportamento, ai protocolli specifici di prevenzione, alle regole che disciplinano i flussi informativi verso l'OdV e il *Whistleblowing* o che costituisca un'infrazione significativa alle Procedure aziendali (e *modus operandi*) richiamate nel Modello.

## 1. Il Modello 231 di Bayview Italia S.r.l.

### 1.1 Le finalità del Modello.

Il Modello 231 di BVI, elaborato tenendo in considerazione la specifica realtà aziendale e la rispettiva attività, costituisce uno strumento organizzativo volto alla prevenzione del rischio della commissione di reati presupposto nell'interesse e/o a vantaggio di Bayview Italia S.r.l.

In particolare, il Modello, anche attraverso la sensibilizzazione e l'informazione dei soggetti destinatari dello stesso e la promozione di una cultura della legalità, si propone le seguenti finalità:

- a) ribadire che BVI non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità o da qualsiasi vantaggio per la Società, e che gli stessi sono per loro natura contrari ai principi di comportamento che informano l'attività di BVI;
- b) predisporre un sistema di prevenzione e controllo, anche attraverso la previsione di protocolli 231, finalizzato all'eliminazione o quantomeno alla riduzione, sotto la soglia di accettabilità (cfr. par. 1.2) del rischio di commissione dei reati presupposto rilevanti in relazione alla specifica realtà aziendale di BVI;
- c) diffondere in capo a tutti coloro che operano in nome e per conto di BVI la consapevolezza che la violazione delle disposizioni del presente Modello, delle procedure espressamente richiamate e del Codice Etico espone gli autori delle condotte e la Società medesima al rischio di commissione di illeciti di rilevanza penale e/o amministrativa;
- d) rendere nota la previsione di apposite sanzioni derivanti dalla violazione del Modello a tutti coloro che operano con la Società.

Il Modello di Bayview Italia, quindi, agisce su più piani e per la realizzazione di più obiettivi: culturale e formativo (promuovendo, attraverso innanzitutto il Codice di Condotta e i Principi Generali di comportamento, una politica della legalità d'impresa), organizzativo (strutturando la *governance* e organizzando i processi aziendali e la gestione delle risorse finanziarie secondo specifiche regole studiate per il contenimento dei rischi-reato ipotizzabili), del controllo (prevedendo una rete capillare di soggetti a cui viene demandata la specifica attività di vigilanza e di segnalazione) e, infine, sanzionatorio (adottando un sistema disciplinare che si attiva in caso di violazioni del Modello).

Scendendo più nel particolare, il Modello di BVI, al fine di attuare gli obiettivi sopra indicati, prevede, da una parte, alcuni **contenuti minimi** imprescindibili e, dall'altra, alcuni **strumenti** che ne consentano l'**efficace attuazione**.

Sul piano dei **contenuti minimi**, il Modello di BVI si fonda sui seguenti **principali pilastri**:

- integrazione tra Modello 231 e altri presidi aziendali di gestione e controllo, già esistenti ed attuati (ad esempio, in tema di Salute e Sicurezza sul Lavoro; in tema di adempimento degli obblighi antiriciclaggio di cui al D. Lgs. 231/2007);
- chiara individuazione delle attività sensibili (mediante individuazione delle funzioni coinvolte e dei *process owner*, delle possibili modalità di commissione dei reati, del sistema di controllo e dei presidi esistenti, del livello di rischio a cui l'attività risulta esposta, di eventuali procedure ulteriori che consentano di ridurre il rischio ad un livello accettabile);

- continuità, congruità e integrazione dei controlli (prevedendo e regolando, nelle Parti Speciali, una reciproca sinergica collaborazione tra OdV e funzioni di controllo esistenti);
- trasparenza e tracciabilità di ogni processo al fine della sua verificabilità;
- segregazione delle funzioni (in modo che nessun esponente aziendale possa gestire in autonomia un intero processo);
- trasparente gestione delle risorse finanziarie.

Sul piano dell'effettiva **attuazione**, BVI promuove e realizza (mediante regole organizzative a loro volta declinate nel Modello):

- l'effettiva applicazione delle misure di prevenzione da parte di tutti i suoi destinatari;
- la chiara attribuzione, a ciascuna funzione coinvolta, dei Protocolli 231 che la stessa deve applicare nel gestire le proprie attività a rischio;
- la formazione e la diffusione del Modello;
- l'effettività dell'attività di vigilanza sul Modello, istituendo un Organismo di Vigilanza;
- la continuità, il monitoraggio e l'aggiornamento delle misure di prevenzione previste dal Modello;
- un sistema disciplinare che si attivi in caso di violazioni del Modello.

#### 1.2 Il concetto di rischio accettabile.

Nella predisposizione del *risk assessment*, che è parte integrante del Modello 231, non può essere trascurato il concetto di "rischio accettabile".

È, infatti, imprescindibile stabilire - ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal D. Lgs. n. 231/01 - una soglia che consenta di adeguare i Protocolli 231 che devono essere adottati per impedire la commissione di reati.

Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, nei reati dolosi, la soglia di accettabilità è rappresentata dall'efficace implementazione di un sistema che sia tale da non poter essere aggirato se non solo intenzionalmente. In altre parole, al fine di escludere la responsabilità amministrativa dell'Ente, le persone che hanno commesso il reato devono aver agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati dalla Società.

Ciò trova il proprio fondamento nella logica della "elusione fraudolenta" del Modello organizzativo quale esimente espressa dal D. Lgs. 231/01, ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente (cfr. art. 6, comma 1, lett. c, "le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione"). Fermo restando quanto sopra, la valutazione sulla natura di rischio accettabile deve altresì basarsi sull'analisi comparata dei costi e dei relativi benefici.

La soglia di accettabilità, agli effetti esimenti del citato D.Lgs. 231/01, va diversamente modulata in relazione ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non, come detto, fraudolentemente, attraverso la violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché ai reati ambientali punibili per colpa.

L'elusione fraudolenta del Modello organizzativo, infatti, appare incompatibile con l'elemento soggettivo dei reati colposi, in cui manca la volontà dell'evento lesivo.

In queste ipotesi, infatti, non si è in presenza di rischio accettabile laddove vi sia la realizzazione di una condotta in violazione del Modello organizzativo (e, nel caso dei reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche).

## 2. La struttura e le componenti del Modello.

Tenuto conto dei più aggiornati e riconosciuti standard di riferimento<sup>1</sup>, l'elaborazione e la redazione del Modello 231 di BVI sono avvenute secondo le fasi di seguito descritte:

- esame della documentazione aziendale rilevante (a titolo esemplificativo e non esaustivo, organigramma, *job descriptions*, visura camerale, procedure aziendali in essere, bilanci, contratti con fornitori e broker, documentazione aziendale adottata in materia di Salute e Sicurezza);
- interviste alle principali funzioni aziendali;
- elaborazione del *risk assessment* attraverso l'individuazione delle attività a rischio reato nell'ambito dei singoli processi aziendali;
- elaborazione della Parte Generale e della Parte Speciale.

All'esito di tale attività, che ha consentito di individuare le specifiche aree a rischio, le rispettive funzioni coinvolte e le possibili modalità di commissione dei reati presupposto, i Protocolli 231 contenuti nel Modello di BVI si fondano e si integrano:

- con il sistema di deleghe e procure adottato dalla società;
- con il sistema di organizzazione interna di BVI;
- con gli altri sistemi aziendali di gestione e controllo già esistenti ed attuati;
- con il sistema di gestione del rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Il Modello, quindi, individuate le attività a rischio più rilevanti ed i relativi processi e sotto processi nella fase di *risk assessment*, anche tenendo conto dei presidi già in atto, offre un ulteriore strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati, con la chiara attribuzione, a ciascuna Funzione coinvolta, dei Protocolli 231 che la stessa deve applicare nel gestire le proprie attività a rischio: in questo senso, la previsione della Parte Speciale con una suddivisione per processi agevola certamente l'individuazione dei Protocolli applicabili a ciascuna funzione aziendale.

Elemento, poi, determinante per l'effettiva attuazione del Modello è l'istituzione di un Organismo di Vigilanza che contribuirà e vigilerà in merito:

- alla effettiva applicazione del Modello da parte di tutti i suoi destinatari;
- alla formazione e alla diffusione del Modello;
- alle esigenze di aggiornamento del Modello e delle misure di prevenzione.

---

<sup>1</sup> Linee Guida di Confindustria Giugno 2021, Linee Guida Assonime, Linee Guida CNDCEC 2019, Linee Guida AFA 2018, Linee Guida ANAC, Position Papers AODV, Linee Guida UNI EN ISO 9001:2015, Linee di indirizzo per il monitoraggio e la valutazione del rischio della commissione dei reati relativi a salute e sicurezza sul lavoro di cui all'art. 25-*septies* del D.Lgs. 231/2001 di INAL del 2023; spunti offerti dalla giurisprudenza in materia, etc.

Al fine, poi, di garantire il rispetto e l'effettività del Modello medesimo, è previsto un sistema disciplinare applicabile in caso di violazione del Modello da parte dei suoi destinatari (cfr. par. 14).

Il Modello di BVI si compone della Parte Generale e della Parte Speciale ed è, a sua volta, integrato dal Modello di *Governance* (ossia la definizione, distribuzione e strutturazione delle deleghe e dei poteri all'interno dell'organigramma aziendale), dal *Code of Conduct* e dalle Procedure aziendali di seguito richiamate.

La **Parte Generale** si compone:

- di una disamina sintetica della disciplina contenuta nel D. Lgs. 231/2001;
- di un'analisi della struttura del Modello di BVI;
- di una breve descrizione della Società;
- dell'indicazione dei reati rilevanti per la Società;
- dell'enucleazione dei destinatari del Modello;
- della descrizione del ruolo e delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, dei flussi informativi da e verso tale organo e del *Whistleblowing*;
- della previsione di un sistema sanzionatorio a presidio delle violazioni del Modello medesimo;
- dell'indicazione degli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.

La **Parte Speciale**, che è suddivisa per processi aziendali, ha ad oggetto:

- l'indicazione delle **attività "sensibili"** – cioè delle attività che sono considerate dalla società – sulla base del *risk assessment* – come potenzialmente e maggiormente esposte a rischio di commissione di un reato presupposto;
- le principali funzioni aziendali coinvolte nell'attività;
- i reati presupposto e le possibili modalità di realizzazione;
- i **Principi Generali di comportamento** e i **Protocolli Specifici di prevenzione** (anche definiti "**Protocolli 231**"), ossia regole di comportamento (le prime operanti quali principi generali, le seconde molto più operative) e controlli posti a presidio delle suddette attività a rischio reato;
- il richiamo delle singole **Procedure aziendali** ritenute attuative dei Protocolli 231 individuati in ciascuna Parte Speciale;
- la descrizione dei flussi informativi all'OdV.

Le procedure aziendali rilevanti ai fini del presente Modello, che costituiscono presidio contro il rischio di commissione dei reati presupposto, saranno specificamente richiamate nelle parti speciali.

### 3. Il Decreto Legislativo 231/2001.

#### 3.1 Criteri di imputazione della responsabilità delle persone giuridiche.

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (e successive modifiche) ha introdotto la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" (d'ora in avanti, per brevità, il "D. Lgs. n. 231/01" o il "Decreto"), dando così attuazione alla Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300.

Con il provvedimento in esame il Legislatore italiano ha previsto un sistema sanzionatorio che configura una responsabilità, formalmente amministrativa, ma sostanzialmente penale, degli enti in relazione a talune limitate ed espressamente previste fattispecie di reato o di illeciti commessi nel loro **interesse o nel loro vantaggio**:

- a) **da soggetti** che nella struttura organizzativa di tali enti rivestono una posizione “**apicale**” (e cioè, ai sensi dell’art. 5, comma 1, tutti quei soggetti che, all’interno dell’ente, ricoprono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente stesso o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dei medesimi); ovvero
- b) **da soggetti sottoposti** alla vigilanza o alla direzione di questi ultimi.

La responsabilità dell’ente è invece esclusa ove l’autore della violazione abbia agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi, potendo la stessa configurarsi solo quando l’azione delittuosa sia ispirata al raggiungimento di un vantaggio dell’ente e, quindi, venga posta in essere nell’interesse esclusivo o concorrente dello stesso.

Perché si configuri la responsabilità dell’ente, poi, occorre che il reato commesso sia ad esso ricollegabile anche sul piano oggettivo e che costituisca manifestazione di un’espressa volontà o, quanto meno, che derivi da una “*colpa di organizzazione*”, intesa come carenza o mancata adozione dei presidi necessari ad evitare che il reato fosse commesso.

L’articolo 4 del Decreto precisa poi che, in alcuni casi ed alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, può sussistere la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato anche per i reati commessi all’estero dalle persone fisiche a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

Le fattispecie che rilevano ai fini dell’applicabilità del Decreto sono indicate nella Scheda di Approfondimento.

### 3.2. *Le sanzioni a carico dell’ente previste dal Decreto.*

Le sanzioni previste in caso di accertamento della responsabilità dell’ente sono:

- di tipo pecuniario;
- di tipo interdittivo (tra le quali l’interdizione dall’esercizio dell’attività, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni funzionali alla commissione dell’illecito, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, il divieto di pubblicizzare beni o servizi); queste ultime, a determinate condizioni (ad esempio, eventuali rilevanti ripercussioni sull’occupazione), possono essere sostituite dalla nomina di un Commissario giudiziale;
- la confisca del prezzo o del profitto del reato, che può essere anticipata prima della sentenza di condanna da un provvedimento cautelare di sequestro preventivo;
- la pubblicazione della sentenza di condanna.

Salvo il caso in cui l’ente abbia volontariamente impedito il compimento dell’azione o la realizzazione dell’evento, le sanzioni previste dal Decreto, ancorché in forma attenuata, si applicano anche nell’ipotesi di commissione di reati nella forma del tentativo.

Infine, se vi è fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta allo Stato, il Pubblico Ministero può richiedere, in ogni stato e grado del procedimento, il sequestro conservativo dei beni mobili e/o immobili dell'ente o delle somme o cose ad esso dovute.

### 3.3. *L'adozione del Modello di organizzazione e di gestione quale possibile esimente dalla responsabilità.*

Coerentemente alla finalità preventiva cui è ispirato, il Decreto 231 prevede come esimente della responsabilità dell'Ente l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello Organizzativo idoneo a prevenire ciascuno dei reati espressamente indicati nel "catalogo 231", avvenute prima della commissione del reato medesimo, e l'attribuzione ad un organismo dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il suo periodico aggiornamento.

Secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 2 del Decreto, il Modello deve in particolare rispondere alle seguenti esigenze:

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

Ai sensi, poi, dell'art. 6 comma 2 *bis*, i Modelli di Organizzazione devono prevedere:

- uno o più canali che consentano ai soggetti apicali e subordinati di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello stesso di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, per motivi legati in qualunque modo alla segnalazione;
- sanzioni disciplinari 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.

Si segnala che il comma 2-*bis* dell'art. 6 del D.Lgs 231/2001 è stato di recente novellato dal **D.Lgs. n. 24 del 10.3.2023** in attuazione della **Direttiva Europea n. 2019/1937** avente ad oggetto la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, di cui si è tenuto conto nella redazione, sia della presente parte speciale che della Procedura *Whistleblowing* di BVI.

Fermo restando quanto detto sopra, gli articoli 6 e 7 del Decreto prevedono, poi, a declinare le condizioni al verificarsi delle quali l'ente non risponde del reato presupposto, differenziando la disciplina in termini di regime probatorio, tra il caso di reato commesso dall'apicale e il caso di reato commesso dal soggetto sottoposto all'altrui direzione.

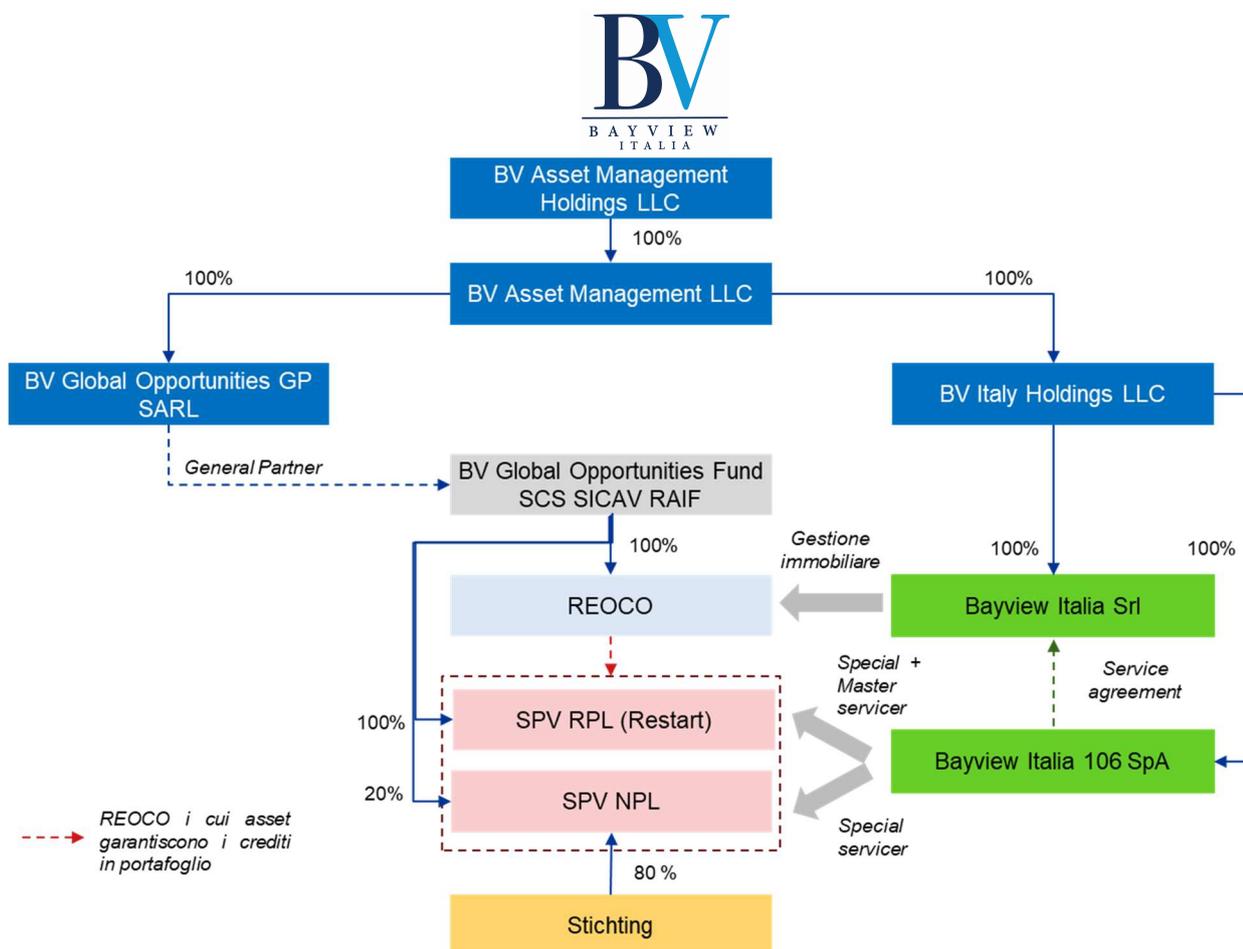
L'art. 6, con riguardo ai soggetti Apicali, prevede che l'ente non risponde se dimostra che:

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

L'art. 7, invece, con riguardo ai soggetti sottoposti all'altrui direzione, prevede che l'ente risponde solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (ma in tale ipotesi l'onere della prova è a carico dell'Accusa). In ogni caso, tali obblighi 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.

#### 4. Bayview Italia S.r.l.

Bayview Italia S.r.l., fondata a Milano nel 2016, è una società che opera nell'ambito *real estate* e che si occupa, in particolare, dell'acquisto, gestione, valorizzazione e vendita di immobili, alcuni dei quali posti a garanzia di crediti in sofferenza (NPL o UTP), tramite l'erogazione di servizi a società dedicate ("*Real Estate Owned Company*" o "REOCO" o altre società veicolo), le quali detengono gli immobili stessi. BVI è indirettamente controllata da Bayview Asset Management LLC, a sua volta avente come *shareholder* di riferimento la società privata Bayview Asset Management Holdings LLC. Di seguito si riporta la struttura societaria del gruppo di appartenenza di BVI. In particolare, si evidenzia che la proprietà della/e società veicolo/immobiliari è divisa tra il gruppo Bayview e società di diritto olandese nella forma giuridica della *Stitching*.



Le attività di BVI possono essere suddivise nelle seguenti categorie:

- (i) Attività di compravendita e di gestione immobiliare;
- (ii) Attività trasversali a supporto delle attività principali sopra descritte.

L'attività di compravendita e gestione immobiliare si concretizza nei seguenti servizi prestati per conto delle REOCO e/o di altre società:

- valutazione delle opportunità immobiliari;
- partecipazione ad aste immobiliari;
- investimenti per interventi strutturali e di ristrutturazione sugli *asset* aggiudicati;
- alienazione del bene;
- ripagamento del credito iniziale.

BVI, inoltre, ha stipulato un contratto di *servicing* con Bayview Italia 106 S.p.A.: quest'ultima società svolge per conto di BVI le attività trasversali di (i) gestione dei sistemi informativi, (ii) amministrazione finanziaria e fiscale (Accounting), (iii) gestione delle risorse umane (HR) e (iv) gestione dei rapporti con la P.A..

In aggiunta a quanto appena descritto, BVI svolge direttamente le attività trasversali di (i) gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e dell'ambiente (H&S) e (ii) rapporti residuali con la Pubblica Amministrazione.

## 5. Il sistema di *Corporate Governance*.

BVI ha adottato un sistema di *Corporate Governance* tradizionale, caratterizzato da un Consiglio di Amministrazione (di seguito, CdA) composto da tre membri, un organo di controllo rappresentato da un sindaco unico e l'assemblea dei soci che fa interamente capo al socio unico (Bayview Italy Holdings LLC).

Al CdA sono assegnati poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, mediante l'attribuzione di deleghe e procure. Il Consiglio di Amministrazione può delegare tutti o parte dei suoi poteri ad un comitato esecutivo, composto da alcuni dei suoi componenti, ovvero ad uno o più dei suoi componenti, anche disgiuntamente. Nello specifico, tutti i poteri sono ripartiti tra i due Consiglieri delegati. La rappresentanza della Società spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione, unitamente ai singoli consiglieri delegati, nell'ambito della rispettiva delega.

Non sono state conferite a dipendenti o terzi procure generali *ad negotia*, mentre possono essere nominati direttori, institori o procuratori speciali per il compimento di determinati atti o categorie di atti.

Infine, BVI si avvale, anche allo scopo di applicare alcuni Protocolli e attuare alcuni controlli, di Funzioni del Gruppo Bayview, quali ad esempio l'*Audit* di gruppo.

Sono, inoltre, formalizzate le modalità di firma sociale per atti, contratti, documenti e corrispondenza, sia esterna sia interna. Tutte le strutture operano sulla base di specifiche procedure interne, che definiscono i rispettivi ambiti di competenza e di responsabilità; tali procedure sono diffuse in modo capillare all'interno della Società. Pertanto, i principali processi decisionali e attuativi riguardanti l'operatività della Società sono codificati, monitorabili e conoscibili da tutta la struttura.

Infine, la Società si è dotata di un sistema di controllo interno idoneo a rilevare, misurare e verificare con continuità i rischi tipici dell'attività sociale, ivi compresa quella svolta in *outsourcing* per società e/o veicoli riferibili al Gruppo e quella che società del Gruppo svolgono in *outsourcing* nell'interesse di BVI.

Il sistema di controlli interni è costituito da:

- *Policy* e procedure specifiche e relativi controlli;
- Una funzione di *Compliance* esterna, competente a garantire, nel tempo, la presenza di regole, procedure e prassi operative che prevenivano efficacemente violazioni o infrazioni alle norme vigenti;
- Una funzione di *Internal Audit*, la quale assicura in generale una costante ed indipendente azione di sorveglianza sul regolare andamento dell'operatività e dei processi al fine di prevenire o rilevare l'insorgere di comportamenti o situazioni anomale e rischiose, valutando la funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni e la sua idoneità a garantire l'efficacia e l'efficienza dei processi aziendali.

## 6. I reati rilevanti per Bayview Italia S.r.l.

Come anticipato, il Modello di BV Italia è stato ideato e strutturato sulla base della valutazione dei rischi-reato presenti all'interno dei processi aziendali oggetto di *Risk Assessment*; è stato così possibile selezionare le attività caratterizzate da un'esposizione al rischio-reato ritenuta non insignificante secondo una misurazione improntata alla prudenza e alla valorizzazione della finalità soprattutto preventiva e operante in via anticipata – rispetto alla concretizzazione del rischio – dell'intero Sistema 231 che BV Italia ha voluto adottare.

Con particolare riguardo all'attività di BVI e all'esito del *risk assessment* effettuato, si ritiene che i reati-presupposto cui è potenzialmente esposta l'attività della Società siano i seguenti:

- A. Reati contro la Pubblica Amministrazione (Art. 24, Art. 25 e Art. 10, co. 9, L. 146/2006);
- B. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-*bis* D. Lgs. 231/2001);
- C. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-*ter* D. Lgs. 231/2001);
- D. Reati contro l'industria e il commercio (Art. 25-*bis*.1 D. Lgs. 231/2001);
- E. Reati societari (Art. 25-*ter* D. Lgs. 231/2001);
- F. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (Art. 25-*quater* D. Lgs. 231/2001);
- G. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-*quinqüies* D. Lgs. 231/2001);
- H. 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 (Art. 25-*septies* D. Lgs. 231/2001);
- I. Ricettazione riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-*octies* D. Lgs. 231/2001);
- J. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-*octies*.1 D.Lgs. 231/2001);
- K. Reati contro l'Autorità Giudiziaria (Art. 25-*decies* D. Lgs. 231/2001);
- L. Reati ambientali (Art. 25-*undecies* D. Lgs. 231/2001);
- M. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-*duodecies* D. Lgs. 231/2001);
- N. Reati tributari (Art. 25-*quinqüiesdecies* D. Lgs. 231/2001);
- O. *Delitti contro il patrimonio culturale* (Art. 25-*septiesdecies* D.Lgs. 231/2001).

## 7. I destinatari del Modello.

Il Modello si applica:

- a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società o di una sua unità organizzativa autonoma (membri del C.d.A., Responsabili di funzione, Dirigenti, Responsabili di funzioni di controllo);
- ai dipendenti della Società, anche se distaccati presso altre società collegate, controllate o consociate;
- a tutti quei soggetti che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, quali collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, ecc.;
- a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa, quali gli agenti e/o i *broker*;
- a quei soggetti che agiscono nell'interesse della Società in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura, quali, ad esempio, consulenti, *partner in joint-venture* o soci per la realizzazione o l'acquisizione di un progetto di *business*.

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso e nelle sue procedure di attuazione, nonché i principi contenuti nel *Code of Conduct*.

Per quanto riguarda l'applicazione del Modello ai fornitori di beni e servizi (di seguito genericamente chiamati "fornitori"), si rinvia al successivo Paragrafo 8.

## 8. Il Modello e i fornitori di beni e servizi

Dal momento che BVI può avvalersi della collaborazione di soggetti esterni nell'ambito della propria attività, si ritiene opportuno disciplinare tali rapporti in modo da garantire un controllo, nei limiti di quanto attuabile da BVI, sui rischi eventualmente connessi al rapporto con i fornitori.

Va peraltro specificato che il rischio di commissione del reato da parte del fornitore non è direttamente governabile da BVI, poiché – come ovvio – la società non ha alcun potere di organizzazione e controllo sull'attività del soggetto esterno, potendo la stessa (al più) esercitare un'azione di *moral suasion*, fondata sul rispetto di specifiche statuizioni previste da specifiche clausole contrattuali imposte da BVI.

Pertanto, in ossequio a quanto previsto dalle *best practices* e dalle linee guida vigenti in materia, BVI ha strutturato la gestione del rischio-reato connesso al rapporto con i fornitori individuando i seguenti imprescindibili momenti di controllo e presidi organizzativi: (i) preventiva **qualifica** del fornitore secondo *standard* qualitativi predefiniti e mediante l'effettuazione di specifici *audit* quali condizioni per il suo inserimento nell'**albo fornitori**, (ii) **formalizzazione e tracciabilità** del rapporto contrattuale con il fornitore qualificato, (iii) inserimento nel contratto di specifiche "**clausole 231**", (iv) previsione contrattuale che impegni il fornitore – per sé e per i propri eventuali sub fornitori – al rispetto del *Supplier Code of Conduct*.

Le Parti Speciali del Modello di BVI (a cui si rinvia) attuano dunque, con specifici protocolli operativi, detti principi, ulteriormente integrati dalla *Procedura di Qualifica dei fornitori*.

Così operando, BVI ha di fatto creato uno strumento di applicazione di specifici Protocolli 231 ritenuti irrinunciabili che sia **realmente coerente ed attuabile** nonostante le peculiarità del rapporto tra committente e fornitore e, soprattutto, compatibile con l'inevitabile spazio di autonomia imprenditoriale che necessariamente conserva ogni fornitore; così si sono evitate vuote ed inapplicabili "clausole di stile" che impongano, senza alcun adeguamento alle caratteristiche concrete del rapporto, la generica applicazione, nella sua interezza, del Modello di BVI a realtà caratterizzate da rischi differenti e su cui BVI (e il suo OdV) non potranno mai avere un reale e completo potere di organizzazione e controllo.

## 9. La violazione del Modello: definizione e conseguenze.

L'osservanza del Modello da parte di tutti i suoi destinatari è garanzia di legalità all'interno dell'azienda e strumento fondamentale di prevenzione di condotte potenzialmente a rischio reato o comunque non conformi ai principi etici a cui si ispira la Società. Proprio per questo, ogni violazione del Modello, indipendentemente dalla contestuale integrazione di un reato e indipendentemente dal coinvolgimento della Società *ex D. Lgs. 231/01*, determina l'immediata reazione di BVI che interverrà:

- a. attivando il procedimento disciplinare, ed eventualmente sanzionando, attraverso le regole descritte nel dettaglio al Paragrafo 14, il responsabile della violazione;
- b. valutando la necessità di modificare e/o integrare, in collaborazione con l'OdV, il Modello (in tutte le sue componenti) qualora la violazione abbia evidenziato carenze nei Protocolli 231.

In questo contesto, costituisce dunque **violazione del Modello** ogni comportamento, posto in essere da uno o più destinatari del Modello, che sia non conforme:

- al *Code of Conduct* di BVI;
- al *Supplier Code of Conduct* di BVI;
- ai Principi Generali di comportamento;
- ai Protocolli Specifici di Prevenzione contenuti nelle Parti Speciali;
- alle regole che disciplinano i flussi informativi verso l'OdV descritte dal Paragrafo 12.1 e quelli previsti dalla disciplina del *Whistleblowing*.

Inoltre, costituisce violazione del Modello anche la **significativa infrazione** – cioè un'infrazione non meramente formale ed episodica – **delle Procedure aziendali** espressamente richiamate nella Parte Speciale del Modello.

L'intervento di BVI in caso di violazione è tanto più efficace quanto più tempestiva sarà l'emersione della violazione del Modello. A tal fine, come prescritto nel dettaglio nel Paragrafo 12 dedicato ai flussi informativi verso l'OdV (a cui si rinvia), è essenziale che chiunque assista o venga a conoscenza di una violazione del Modello segnali tempestivamente l'accaduto all'Organismo di Vigilanza.

## 10. Modifiche e aggiornamento del Modello.

Il CdA di BVI è competente all'adozione e alla modifica del Modello sia autonomamente sia su eventuale impulso dell'OdV.

In particolare, andranno sempre valutati e nel caso adottati eventuali interventi correttivi o integrativi sul Modello quando:

- a. emergono violazioni o elusioni dei Protocolli 231 che ne abbiano fatto emergere l'inidoneità, la carenza o l'inefficacia rispetto al ruolo di mitigazione e contenimento del rischio reato che essi si prefiggono;
- b. intervengono modifiche normative che impattano sul D. Lgs 231/01 o sui reati presupposto;
- c. intervengono modifiche organizzative rilevanti all'interno di BVI;
- d. emergono indagini penali per reati presupposto o per illeciti amministrativi a carico di suoi esponenti e/o dell'Ente.

Inoltre, più in generale, dal momento che l'idoneità preventiva del Modello Organizzativo è strettamente legata al funzionamento e all'adeguatezza delle procedure, è fondamentale che sia sempre garantita la piena consonanza e corrispondenza tra i Protocolli 231 e le singole procedure che ne sono attuazione e specifica declinazione.

Per questo motivo, l'introduzione di nuove procedure e le modifiche di quelle esistenti necessarie per l'attuazione del Modello devono avvenire in conformità con i principi di controllo stabiliti dal Modello medesimo.

L'adozione di nuove procedure o l'introduzione di eventuali modifiche operative a quelle esistenti è approvata dal *process owner* (autonomamente o su impulso del CdA e/o dell'OdV) che ne informa per iscritto il CdA e l'OdV, onde consentire una verifica sulla loro adeguatezza. Il CdA conserva a sua volta piena autonomia con riferimento all'adozione e modifica delle Procedure e dunque può intervenire direttamente in qualsiasi momento, modificandole o adottandone di nuove e di ciò dà comunicazione all'OdV e alle funzioni interessate.

## 11. Organismo di Vigilanza.

### 11.1. Funzione e attività.

In applicazione delle previsioni di cui all'art. 6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/01, BVI istituisce un Organismo di Vigilanza (OdV) a cui è affidato il compito di “*vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e curare il suo aggiornamento*”. L'OdV, in particolare, svolge attività analitiche e funzionali necessarie a mantenere efficiente e operativo il Modello, raggruppabili in tre macro aree:

- a. analisi, vigilanza e controllo sull'osservanza e sul funzionamento del Modello;
- b. impulso sull'aggiornamento del Modello;
- c. formazione sul Modello.

L'OdV opera sia mediante controlli indiretti (di qui l'importanza di una corretta strutturazione dei flussi informativi e dei *report* periodici), sia potendo effettuare anche controlli in linea e ciò anche attraverso verifiche richieste alle Funzioni di Controllo di BVI (quali la Compliance), o mediante incarichi di *Audit* a soggetti terzi.

Nell'ambito della propria attività, l'OdV potrà, ad esempio, anche avvalendosi di soggetti terzi e/o funzioni aziendali:

- compiere verifiche sul rispetto del Modello di BVI, dei Principi Generali di comportamento, dei Protocolli Specifici di prevenzione, delle Procedure aziendali; ciò avviene, in particolare, attraverso la pianificazione annuale di un'attività di controllo sulle aree a rischio individuate dal Modello e sui presidi 231 ad esse associati;
- effettuare controlli sulle operazioni di gestione finanziaria e di tesoreria, anche attraverso la ricezione di informativa periodica dalle competenti funzioni;
- richiedere informativa periodica in merito a operazioni di maggior rilievo (per la controparte pubblica, per il valore economico, per la natura della prestazione, etc.) al fine di poter compiere o far compiere eventuali verifiche;
- svolgere verifiche sul corretto funzionamento dei flussi informativi;
- richiedere adeguata informativa in merito agli accertamenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- effettuare verifiche in merito alla catena dei fornitori;
- avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente;
- avvalersi di consulenti esterni qualora sopravvenissero problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specifiche;
- sollecitare, in caso di emersione di violazioni del Modello, l'attivazione del procedimento disciplinare mediante informativa al CdA;
- in accordo con la funzione competente, definire i programmi di formazione del personale nell'ambito delle tematiche sul D. Lgs. 231/01.

L'Organismo di Vigilanza è normativamente investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e su ogni livello del personale, ed ha un esclusivo vincolo di dipendenza gerarchica dal Consiglio di Amministrazione, cui riferisce tramite il proprio Presidente.

I compiti e le attribuzioni dell'OdV e dei suoi membri non possono essere sindacati da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione può verificare la coerenza tra quanto svolto dallo stesso Organismo e le politiche interne aziendali.

L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni attuando i seguenti principi essenziali:

- continuità d'azione;
- tracciabilità della propria attività;
- riservatezza (l'OdV è tenuto al più stretto riserbo a tutela del segreto professionale in merito alle informazioni ricevute nell'espletamento della sua attività);
- collaborazione con gli altri organi di controllo.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza deve dotarsi di un proprio **Regolamento** che disciplini gli aspetti più organizzativi e logistici della propria attività (modalità di convocazione delle riunioni, *quorum*, verbalizzazione, gestione della casella di posta elettronica, archiviazione della documentazione ricevuta e/o prodotta, gestione delle segnalazioni, etc.). Il Regolamento, pur rimanendo di esclusiva competenza dell'OdV, viene trasmesso al CdA per una presa d'atto.

L'Organismo di Vigilanza, infine, si riunisce collegialmente e formalmente **con cadenza almeno trimestrale**, svolgendo – al di fuori delle riunioni formali – attività costante e continua di cui conserva traccia scritta e garantendo sempre la collegialità e la preventiva condivisione di qualsiasi atto verso l'esterno posto in essere a nome dell'OdV (invio di *e-mail*, telefonate, etc.).

#### 11.2 Requisiti dell'OdV e cause di ineleggibilità.

L'OdV, per espressa previsione legislativa e sulla base dei più aggiornati *standard* di riferimento, deve garantire il rispetto dei requisiti soggettivi di **autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità**, come di seguito sinteticamente specificati (per una più completa illustrazione, si rinvia alle Linee Guida di Confindustria 2021 e alla Linee Guida CNDCEC 2019):

**a. Autonomia:** requisito, previsto dalla Legge, che impone che all'OdV siano assegnati tutti i poteri necessari e opportuni per l'efficace svolgimento delle proprie attività senza alcuna forma di interferenza e condizionamento da parte dell'Ente e dei suoi soggetti apicali. Non possono dunque essere previste limitazioni ai poteri dell'OdV e allo stesso deve essere attribuito annualmente un *budget* di spesa, utilizzabile senza autorizzazione preventiva per lo svolgimento della propria attività di vigilanza e controllo (le modalità di utilizzo e rendicontazione del *budget* sono disciplinate nel Regolamento dell'OdV). Per le medesime ragioni, l'OdV è dotato di un libero potere di accesso alla documentazione aziendale e a tutti i locali di pertinenza di BVI e ha facoltà di acquisire informazioni da ogni suo esponente, in qualsiasi momento.

**b. Indipendenza:** requisito che individua la necessaria condizione di assenza di conflitto di interesse e di totale separatezza dalla società e dal suo *management*, con il conseguente divieto di far partecipare l'OdV a qualsiasi atto gestorio. Se l'autonomia va intesa come libertà d'azione e di autodeterminazione con conseguente attribuzione di poteri supportati da capacità di spesa, l'indipendenza attiene maggiormente all'attitudine mentale e al *modus operandi* del componente dell'OdV, il quale deve dunque essere completamente esonerato da compiti operativi e gestori.

**c. Professionalità:** requisito che indica il necessario possesso di capacità professionali in capo a ciascun membro dell'OdV, cercando di garantire, all'interno di una composizione collegiale, un buon bilanciamento tra le diverse competenze specialistiche richieste per l'attività dell'OdV (penalistiche, di controllo interno e valutazione del rischio, riferite all'attività peculiare svolta dalla società, etc.).

**d. Onorabilità:** si ritiene assolutamente opportuno che ciascun componente dell'OdV goda di credibilità e integrità etica e professionale rispetto all'attività che è chiamato a svolgere.

Al fine di garantire il rispetto pieno dei requisiti di autonomia, indipendenza e onorabilità sopra descritti, BVI individua le seguenti **cause di ineleggibilità** secondo cui i membri dell'Organismo di Vigilanza non devono:

- essere coniuge, convivente, parente o affine entro il quarto grado degli amministratori, dei soggetti che detengono quote/azioni significative della società (o delle società da questa controllate o che la controllano) e dei revisori incaricati dalla società di revisione;
- avere rapporti di tipo economico con la società al di fuori di quelli strettamente collegati al compenso per la funzione svolta in qualità di OdV (a titolo meramente esemplificativo rapporti di lavoro incarichi professionali etc.);
- trovarsi in condizione di particolare vicinanza personale o di dipendenza economica rispetto agli amministratori o agli azionisti di riferimento;
- trovarsi in qualsiasi altra situazione di palese o potenziale conflitto di interessi;
- essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956 n. 1423 (*legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità*) o della legge 31 maggio 1965 n. 575 (*disposizioni contro la mafia*);
- essere indagati o essere stati condannati, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p. (patteggiamento) o anche con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
  - (i) per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D. Lgs. 231/2001;
  - (ii) alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
- trovarsi nella condizione di essere interdetti, inabilitati, falliti o essere stati condannati, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

### 11.3 Nomina, revoca, sostituzione, decadenza e recesso.

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'Organismo di Vigilanza, motivando il provvedimento riguardante la scelta di ciascun componente in ragione delle specifiche competenze richieste.

BVI opta per un OdV collegiale con un numero di componenti non inferiore a tre né superiore a cinque e con maggioranza di membri esterni. Nella scelta dei membri esterni, si faranno prevalere le caratteristiche di professionalità sopra descritte; nella scelta del membro interno, **dovrà escludersi la nomina di esponenti dotati di poteri di gestori o che siano a capo di processi esposti a particolari rischi.**

La durata dell'incarico è di tre anni ed è rinnovabile al massimo per due volte (in modo da garantire continuità d'azione e la strutturazione di un piano dei controlli attuabile e verificabile nel lungo periodo, con possibilità di lettura e revisione dei risultati raccolti e introduzione di misure correttive).

Fermo quanto previsto al punto precedente, la revoca dall'incarico di membro dell'OdV può avvenire solo attraverso delibera del Consiglio di Amministrazione e solo in presenza di giusta causa. Sono condizioni legittimanti la revoca per giusta causa:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità sopra indicati;
- l'inadempimento agli obblighi inerenti l'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;
- la mancata collaborazione con gli altri membri dell'OdV;
- l'assenza ingiustificata a più di due adunanze dell'OdV;
- la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico.

In presenza di giusta causa, il Consiglio di Amministrazione revoca la nomina del membro dell'OdV non più idoneo e, dopo adeguata motivazione, provvede alla sua immediata sostituzione.

Ciascun componente dell'OdV può recedere in qualsiasi istante dall'incarico, previo preavviso minimo di un mese con comunicazione scritta e motivata al Consiglio di Amministrazione. Anche in caso di decadenza o recesso di uno dei componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sua sostituzione.

## 12. Flussi informativi.

Il D.Lgs 231/01 disciplina l'obbligo di istituire appositi flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in relazione all'esecuzione di attività sensibili e di situazioni anomale o comunque di possibili violazioni del Modello. Tutti i destinatari del Modello, dunque, sono tenuti alla massima cooperazione, trasmettendo all'OdV ogni informazione utile per l'espletamento delle sue funzioni. A sua volta, l'OdV riporterà al CdA, con apposito flusso informativo, l'esito della propria attività, così che l'organo gestorio possa porre in essere con tempestività ed efficacia tutti i correttivi al Modello e all'organizzazione aziendale che risultino necessari alla luce delle segnalazioni e sollecitazioni ricevute dall'OdV. Qui di seguito verranno dunque distinti e illustrati i **Flussi Informativi verso l'OdV** e i **Flussi Informativi dell'OdV**.

### 12.1 Flussi informativi verso l'OdV.

Le segnalazioni all'OdV rappresentano uno **strumento fondamentale** per lo svolgimento dell'attività di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e, in BVI, si dividono in:

- (i) Segnalazioni *ad hoc* di possibili violazioni del Modello o di eventi che rendono opportuna l'immediata informativa all'OdV;
- (ii) informazioni periodiche.

Si specifica, quale premessa, che sono tenuti al rispetto e all'applicazione dei flussi informativi verso l'OdV **tutti i destinatari del Modello** così come sopra elencati nel dettaglio al Paragrafo 7. Con riferimento al flusso informativo utilizzabile dai fornitori di beni e servizi, si rinvia ai Protocolli dedicati, alla *Procedura di qualifica dei fornitori* e alle Condizioni Generali d'Acquisto (in seguito "CGA") adottate da BVI.

Si aggiunge inoltre che, laddove il segnalante ritenga di voler usufruire di una maggior protezione della sua riservatezza può sempre utilizzare i canali di segnalazione regolati nel Paragrafo 13 sul *Whistleblowing*. Con riferimento invece alla protezione del segnalante da eventuali atti ritorsivi o discriminatori, quali effetto della segnalazione, BVI adotta le protezioni previste dall'art. 6, comma 2-bis del D. Lgs 231/2001, così come novellato dal D.Lgs 24/2023, a tutela di ogni soggetto segnalante anche laddove sia stato utilizzato il canale di segnalazione dei flussi informativi verso l'OdV regolato nel presente paragrafo anziché quello *Whistleblowing* regolato dal Paragrafo 13.

(i) **Segnalazioni *ad hoc***: deve essere comunicata senza ritardo ed obbligatoriamente all'OdV ogni notizia che abbia per oggetto i seguenti eventi:

- la possibile violazione del Modello (secondo la definizione di “violazione del Modello” contenuta nel Paragrafo 9 a cui si rinvia), anche solo ipotizzata, da parte di uno dei suoi destinatari;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti dall'Autorità giudiziaria o da qualsiasi altra Autorità o fonte (ad esempio, notizie giornalistiche) dai quali si evinca lo svolgimento di indagini/accertamenti, riguardanti la Società o suoi esponenti (sia apicali che sottoposti) o suoi fornitori e *partner* commerciali, per i reati o gli illeciti amministrativi di cui al Decreto contestabili all'ente; è tenuto a questa segnalazione ciascun dipendente che venga a conoscenza dello svolgimento delle predette indagini/accertamenti. Le funzioni di *Compliance* e HR sono a disposizione per eventuali chiarimenti e/o supporto;
- le richieste di assistenza legale da parte dei dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- l'avvio di procedimenti disciplinari, i provvedimenti sanzionatori e di licenziamento;
- le eventuali modifiche apportate al sistema delle deleghe, dei poteri autorizzativi e delle procure, ovvero l'avvenuta attribuzione o revoca degli stessi;
- eventuali infortuni sul luogo di lavoro, ovvero provvedimenti assunti dall'Autorità Giudiziaria o da altre Autorità in tema di salute e sicurezza sul lavoro;
- eventuali provvedimenti assunti dall'Autorità Giudiziaria o da altre Autorità in materia ambientale;
- eventuali azioni o reclami promossi da concorrenti o fornitori, che riportino notizie relative a comportamenti di personale di BVI che possa integrare una “violazione del Modello” come definita al paragrafo 9;
- casi di risoluzione dei contratti con fornitori di beni o servizi o casi in cui siano formalizzate contestazioni attinenti alla violazione delle clausole contrattuali “231”;
- casi di incidenti di sicurezza informatica di particolare gravità.

Le segnalazioni *ad hoc* vengono comunicate all'OdV attraverso apposito numero telefonico, posta ordinaria o casella di posta elettronica dedicata, come di seguito specificato:

**Telefono:** +39 02 72080153. - dott.ssa Francesca Boffa, c/o *Integra S.r.l.*, Foro Buonaparte, 20, 20121, Milano

**Posta ordinaria:** *Integra S.r.l.*, Foro Buonaparte, 20, 20121, Milano (all'attenzione della dott.ssa Francesca Boffa)

**Posta elettronica:** OdV@bvitalia.eu

Le segnalazioni, anche anonime, devono descrivere in maniera circostanziata i fatti oggetto della segnalazione stessa.

Anche gli altri organi di controllo che ricevono segnalazioni sono tenuti a dare tempestiva comunicazione all'OdV delle situazioni di cui vengono a conoscenza e che potrebbero integrare violazioni del Modello o comunque che abbiano attinenza con le attività a rischio regolate dal Modello.

(ii) **Informazioni periodiche:** oltre alle segnalazioni sopra descritte, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV tramite i citati canali e preferendo il canale di posta elettronica:

- le relazioni periodiche delle funzioni di controllo, quando presenti;
- tutte le informazioni, i documenti e le segnalazioni espressamente previste nel dettaglio nelle Parti Speciali del Modello di BVI, a cui si rinvia integralmente.

Ad ogni modo, per il riepilogo dei doveri informativi associati a ciascuna funzione e le relative scadenze, si rimanda a quanto indicato dalle singole Parti Speciali del Modello di BVI.

In relazione alle due categorie di flussi sopra descritte e fatta salva la disciplina del *Whistleblowing* a cui è dedicato un paragrafo specifico del Modello, l'OdV adotta misure idonee per garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette informazioni all'Organismo stesso. Inoltre, saranno sanzionati comportamenti volti volontariamente ed esclusivamente a rallentare l'attività dell'OdV o a danneggiarla.

La società garantisce i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

Le segnalazioni ricevute e la documentazione gestita dall'OdV sono conservate dall'OdV stesso in un apposito archivio, cartaceo o informatico. L'accesso a tale archivio è consentito solo ai soggetti autorizzati di volta in volta dall'OdV e sulla base di una motivazione specifica su cui deve esservi parere unanime dell'OdV.

#### 12.2 Flussi informativi dell'OdV.

L'OdV riferisce **semestralmente** al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale (anche laddove un membro del Collegio Sindacale sia anche membro dell'OdV), con una relazione che dia conto:

- dell'attività svolta nel periodo di riferimento;
- delle eventuali criticità emerse, delle segnalazioni ricevute e delle violazioni del Modello eventualmente riscontrate;
- degli interventi correttivi pianificati e del loro stato di realizzazione;
- della necessità di introdurre eventuali aggiornamenti del Modello di BVI o di adottare nuovi presidi a copertura delle criticità/segnalazioni/violazioni emerse;
- del Piano dei controlli per il periodo successivo;
- delle segnalazioni ricevute nell'ambito del flusso *Whistleblowing* (così come regolate nel Paragrafo 13).

Fermo restando i termini di cui sopra, il Presidente, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale hanno comunque facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione – innanzi all'OdV – dei predetti organi quando lo ritiene opportuno.

Il Collegio Sindacale, per l'affinità professionale e i compiti che gli sono attribuiti dalla legge, è uno degli interlocutori privilegiati e istituzionali dell'OdV. I membri del Collegio Sindacale, al fine di valutare l'adeguatezza dei sistemi di controllo interno, devono essere sempre informati dell'eventuale commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 e di eventuali violazioni o carenze del Modello.

### 13. La disciplina del *Whistleblowing*.

La Legge 30 novembre 2017, n. 179 (che ha introdotto il comma 2-bis dell'art. 6 D. Lgs. 231/2001) ha previsto disposizioni per la tutela degli autori di **segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs 231/01, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello** di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro con la società (c.d. *Whistleblowing*).

Il comma 2-bis dell'art. 6 del D.Lgs 231/2001 è stato, poi, oggetto di recente modifica ad opera del **D.Lgs. n. 24 del 10.3.2023** in attuazione della **Direttiva Europea n. 2019/1937** avente ad oggetto la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, di cui si è tenuto conto nella redazione, sia del presente paragrafo, che della Procedura *Whistleblowing* di BVI.

Lo scopo del presente paragrafo è quello dunque di introdurre, all'interno del Sistema 231, ma secondo una **struttura autosufficiente ed autonoma**, un protocollo che regoli, in applicazione della citata Legge, il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma confidenziale o anonima.

BVI, infatti, conferma e ribadisce di credere fortemente in una cultura aziendale in cui chiunque si senta libero di condividere reali preoccupazioni in merito a presunte irregolarità senza dover temere conseguenze negative, in conformità con i valori fondamentali della Società e, al tempo stesso, scoraggiando le persone dal commettere abusi e irregolarità, e promuovendo un clima di apertura, trasparenza e integrità.

Il presente Protocollo è composto da sei parti (in coerenza con le previsioni normative) dedicate a regolare: (i) l'oggetto della segnalazione, (ii) la forma e le modalità di effettuazione della segnalazione, (iii) le modalità di gestione delle segnalazioni da parte della *Compliance* e le conseguenti attività, (iv) la tutela del segnalante, (v) archiviazione delle segnalazioni, (vi) le sanzioni disciplinari applicabili.

**(i) Oggetto della segnalazione.** Parallelamente ai flussi informativi previsti dal Paragrafo 12, ogni destinatario del Modello che venga a conoscenza, in ragione delle funzioni svolte, di:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs 231/01 (dunque, riferite ad uno dei reati presupposto a cui è dedicato il presente Modello) fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- violazioni del Modello di BVI (per il concetto di "violazione" si rinvia al Par. 9);
- violazioni indicate nella Procedura *Whistleblowing* di BVI;

può sempre darne segnalazione circostanziata alla Funzione *Whistleblowing* secondo le modalità qui di seguito specificate.

(ii) **Forma e modalità di effettuazione della segnalazione.** La segnalazione può essere:

- *firmata dal Segnalante*, il quale appone il proprio nome e cognome in calce alla segnalazione;
- *anonima*: in questo caso la segnalazione sarà presa in carico solo se sufficientemente precisa, circostanziata e tale da rendere possibile la comprensione della fattispecie e l'avvio di una indagine.

In entrambi i casi, è fatto obbligo per il Segnalante di dichiarare se ha un interesse privato collegato alla segnalazione.

Il segnalante ha a disposizione **tre differenti canali** che garantiscono la piena riservatezza della propria identità, ossia:

**Canale 1, segnalazione in forma scritta:** apposita piattaforma online, reperibile attraverso la *homepage* della *Intranet* di BVI, nella sezione “*useful link*” (cfr. Procedura *Whistleblowing* di BVI). Le segnalazioni inviate tramite tale procedura sono automaticamente indirizzate alla Funzione *Whistleblowing*.

**Canale 2, segnalazione in forma orale:** sistema di messaggistica vocale presente nella apposita piattaforma online, presente nell'*Intranet* di BVI, nella sezione “*useful links*”, con la possibilità di alterare il timbro e tono della voce (v. Allegato 4, Procedura Invio Segnalazione) reperibile attraverso la *homepage* della *Intranet* di BVI, nella sezione “*useful link*”. Le segnalazioni inviate tramite tale procedura sono automaticamente indirizzate alla Funzione *Whistleblowing*.

**Canale 3 segnalazione in forma orale:** richiesta di un incontro diretto con la Funzione *Whistleblowing* mediante sezione apposita della piattaforma online. Le richieste inviate tramite tale procedura sono automaticamente indirizzate alla Funzione *Whistleblowing*.

In tutti i casi, il segnalante potrà allegare alla propria segnalazione documenti comprovanti la stessa.

In ogni caso è necessario che la segnalazione:

- descriva in modo chiaro e completo, dove e quando sono accaduti i fatti denunciati;
- indichi le generalità o altri elementi idonei a consentire l'identificazione di chi ha commesso quanto segnalato;
- indichi eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- fornisca ogni altra informazione o prova che possa costituire un utile riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato.

Inoltre, il Segnalante, qualora lo ritenga opportuno, può segnalare violazioni normative e/o irregolarità di natura gestionale, rilevanti ai sensi della normativa *Whistleblowing*, mediante un canale esterno<sup>2</sup>, al ricorrere delle seguenti condizioni:

- quando sia già stata presentata una segnalazione interna e questa non abbia avuto seguito;
- quando il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse la segnalazione correrebbe il rischio di possibili ritorsioni;

---

<sup>2</sup> La disciplina attualmente in vigore, in particolare gli artt. 6, 7, 8, 10, 15 del D.Lgs. 24/2023, prevede che i canali di segnalazione esterna siano attivati e gestiti dall'ANAC secondo quanto previsto dalle relative Linee Guida.

- quando il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Da ultimo, il Segnalante ha a disposizione un canale di divulgazione pubblica al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

- quando abbia già effettuato una segnalazione interna e/o esterna e non abbia ricevuto riscontro nei termini previsti dal D.Lgs. 24/2023;
- quando abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- quando abbia fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come, ad esempio, nel caso in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

**(iii) Modalità di gestione delle segnalazioni di parte della Funzione *Whistleblowing* e conseguenti attività:** la Funzione *Whistleblowing* è l'unico destinatario, designato da BVI, delle segnalazioni che seguono il flusso *Whistleblowing*. La Funzione *Whistleblowing*, in qualità di referente *Whistleblowing*, il quale può tuttavia affidarsi – solo se lo ritenga utile o necessario per la complessità degli approfondimenti – a consulenti esterni incaricati *ad hoc* e dotati delle competenze richieste dal caso di specie, al fine di svolgere tutte le indagini e gli approfondimenti conseguenti. La Funzione *Whistleblowing* e il consulente eventualmente coinvolto sono responsabili di trattare tutte le segnalazioni in modo confidenziale, coerente e tempestivo. La Funzione *Whistleblowing*, inoltre, assicura che l'indagine sia accurata, che abbia una durata ragionevole e che rispetti la riservatezza/anonimato del Segnalante e delle persone coinvolte, incluso il soggetto eventualmente segnalato.

In particolare, la Funzione *Whistleblowing*, nel ricevere e gestire la segnalazione del *Whistleblower* ha il compito di:

- effettuare una valutazione preliminare della segnalazione ricevuta;
- eventualmente assegnare l'indagine e la risoluzione ad una persona incaricata se ci sono evidenze sufficienti di un comportamento illegittimo, tali da consentire l'inizio di un'indagine, in conformità a quanto previsto nella Procedura *Whistleblowing*.
- rispondere al Segnalante in conformità alle tempistiche previste dall'art. 5 D.Lgs. 24/2023;
- informare l'OdV nel caso in cui la segnalazione abbia ad oggetto violazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, o abbia ad oggetto violazioni del Modello (Paragrafo 9).

Con riguardo a tale ultima ipotesi, in particolare, la Funzione *Whistleblowing* informa tempestivamente l'OdV, demandando ad esso la valutazione, e restando a disposizione per un'attività congiunta. L'identità del segnalante è comunicata solo se e quando strettamente necessaria alla valutazione da parte dell'OdV.

Al termine dell'indagine l'OdV redige un *report* in merito all'attività svolta, riportando il relativo esito al CdA - garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante - per le conseguenti ed opportune determinazioni (organizzative e/o disciplinari).

Il Segnalante che abbia commesso o sia stato coinvolto in un comportamento illegittimo non sarà esente da eventuali provvedimenti disciplinari per il solo fatto di aver segnalato un proprio o altrui comportamento illegittimo; tuttavia, tale circostanza sarà presa in considerazione come elemento mitigatore nella valutazione di eventuali provvedimenti disciplinari da adottare.

Il Segnalante, ove non rimasto anonimo, deve essere informato mediante il rilascio di un avviso di ricevimento della segnalazione da parte della Funzione *Whistleblowing* entro sette giorni dalla data di ricezione della segnalazione medesima.

In ogni caso, il Segnalante deve sempre essere aggiornato sull'esito della sua segnalazione dalla *Compliance*, entro tre mesi dalla data di dell'avviso di ricevimento della segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine dei sette giorni dalla presentazione della segnalazione medesima. Ove l'indagine risulti particolarmente complessa, alla scadenza del termine di tre mesi la Funzione *Whistleblowing* dovrà comunque aggiornare il Segnalante in merito all'attività in corso.

**(iv) Tutela del segnalante:** per espressa previsione normativa, in nessun caso e prescindendo completamente dall'esito della segnalazione, il Segnalante può essere destinatario di atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Allo stato attuale, secondo quanto previsto dall'art. 6 comma 2-bis e 2-ter D.Lgs. 231/01, l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei segnalanti può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. Inoltre, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice Civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa<sup>3</sup>.

A far data dal 17.12.2023, troveranno applicazione le disposizioni del combinato disposto degli artt. 17 e 19 del D.Lgs 24/2023, secondo le quali gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli. I segnalanti che siano stati licenziati a causa della segnalazione medesima hanno diritto ad essere reintegrati sul posto di lavoro, ai sensi dell'art. 18 della Legge n. 300/1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori) o dell'art. 2 del D.Lgs n. 23/2015, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore. Si precisa, altresì, che l'onere di provare che le condotte e/o gli atti discriminatori erano motivati da ragioni estranee alla segnalazione grava su colui che li ha posti in essere.

---

<sup>3</sup> Come disposto dall'art. 24, comma 1, D.Lgs. 24/2023, i commi 2-ter e 2-quater D.Lgs. 231/2001 devono ritenersi abrogati a far data dal 15.7.2023.

(v) **Archiviazione delle segnalazioni:** Ogni informazione, segnalazione, *report* ricevuti dalla Funzione *Whistleblowing* sono conservati in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo), predisposto a cura della stessa, per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, ferma restando l'osservanza delle disposizioni in materia di riservatezza dei dati personali e dei diritti da essa garantiti in favore degli interessati. L'accesso all'archivio è consentito alla sola Funzione *Whistleblowing* e alle persone specificatamente autorizzate da quest'ultima.

(vi) **Sanzioni disciplinari applicabili:** tutti coloro che si rendano responsabili di atti ritorsivi o discriminatori diretti o indiretti nei confronti del segnalante saranno soggetti a procedimento disciplinare e sanzioni secondo le previsioni del successivo Paragrafo 14.

Ugualmente, sarà soggetto alle medesime sanzioni il segnalante che abbia effettuato segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

## 14. Sistema disciplinare.

### 14.1 Principi generali.

La predisposizione di un sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso. Al riguardo, infatti, gli articoli 6, comma 2, lettera e), e 7, comma 4, lettera b), del Decreto prevedono che i Modelli di organizzazione e gestione devono *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

Ai fini del presente sistema sanzionatorio e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, costituiscono condotte oggetto di sanzione le azioni o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello secondo la definizione di cui al precedente Paragrafo 9, nonché per le violazioni della disciplina sul *Whistleblowing* di cui al Paragrafo 13.

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. A tale proposito, possono assumere rilievo le seguenti circostanze:

- tipologia dell'illecito contestato;
- circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito;
- modalità di commissione della condotta;
- gravità della violazione, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'agente (grado della colpa o intensità del dolo);
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidività dell'autore.

La presente disciplina del sistema disciplinare deve essere pubblicata e resa nota a tutti i suoi destinatari, anche mediante affissione in zone frequentate e visibili.

Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente porre in essere i dovuti accertamenti – sempre mantenendo la riservatezza del soggetto segnalante e dei soggetti coinvolti nella situazione

su cui si sta procedendo – e, se del caso, sollecitare l’attivazione del procedimento disciplinare presso la funzione competente.

Il procedimento di valutazione e di quantificazione delle sanzioni è svolto dall’*HR Department* dell’*outsourcer*; la successiva erogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti, inclusi i Dirigenti, è disposta dal datore di lavoro e nei confronti di Amministratori, Consiglieri e Sindaco unico è disposta dal Consiglio di Amministrazione.

#### *14.2 Misure nei confronti degli amministratori, consiglieri e sindaci.*

Nel caso di violazione del Modello (cfr. definizione di “violazione” di cui al Paragrafo 9) da parte di uno o più Amministratori, Consiglieri e/o Sindaci di BVI, l’OdV informa il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale, i quali, in base alle rispettive competenze, procederanno ad assumere una delle seguenti iniziative, tenendo conto della gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto:

- dichiarazioni nei verbali delle adunanze;
- diffida formale;
- revoca della delega;
- richiesta di convocazione o convocazione dell’Assemblea con, all’ordine del giorno, l’adozione di adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, ivi compreso l’esercizio di azioni giudiziarie volte al riconoscimento della responsabilità dell’amministratore e/o del sindaco nei confronti della Società e al ristoro degli eventuali danni subiti e *subendi*.

Tenuto conto che gli Amministratori e Consiglieri di BVI sono nominati dall’Assemblea dei Soci, nell’ipotesi in cui si ravvisino violazioni del Modello tali da compromettere il rapporto di fiducia con l’esponente aziendale, ovvero sussistano comunque gravi ragioni connesse alla tutela dell’interesse e/o dell’immagine della Società, si procederà alla convocazione dell’Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla eventuale revoca del mandato.

#### *14.3 Misure nei confronti dei dipendenti.*

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti, in violazione del Modello (cfr. definizione di “violazione” di cui al Paragrafo 9, sono definiti come “illeciti disciplinari”, ai sensi del CCNL applicabili alla categoria di riferimento.

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dal citato CCNL e applicate nel rispetto di quanto indicato dall’articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalla normativa di riferimento.

Le categorie astratte degli inadempimenti descrivono i comportamenti sanzionabili, in relazione ai quali sono previsti provvedimenti sanzionatori secondo i principi di proporzionalità e adeguatezza.

##### *14.3.1 Misure nei confronti dei Dirigenti.*

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, delle prescrizioni previste nel Modello si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili, le misure disciplinari più idonee in conformità a quanto previsto dalle norme di legge e dalla contrattazione collettiva applicabile.

In particolare:

- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso;

- qualora la violazione sia di minore entità ma pur sempre di gravità tale da ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario, il dirigente incorre nel licenziamento giustificato con preavviso;
- in caso di violazione che non leda il rapporto di fiducia, si applicano le medesime sanzioni previste per gli impiegati e i quadri.

#### 14.3.2 Misure nei confronti di Impiegati e Quadri.

In conformità alle previsioni contenute nel CCNL per i lavoratori del commercio:

- incorre nei provvedimenti di ammonizione verbale, ammonizione scritta, multa o sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, secondo la gravità del comportamento, il lavoratore che commetta una violazione del Modello, essendo tale comportamento in contrasto con i doveri del dipendente;
- incorre nel provvedimento di licenziamento con preavviso il lavoratore che commetta una violazione di notevole rilievo del Modello;
- incorre nel provvedimento di licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti un comportamento diretto al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, ovvero posto in essere in violazione del Modello e tale da cagionare alla Società grave nocumento morale e/o materiale o integrare un reato.

#### 14.4 Misure nei confronti dei collaboratori, consulenti, fornitori e altri partner contrattuali

Ogni comportamento posto in essere nell'ambito di un rapporto contrattuale con terze parti in violazione del Modello (cfr. definizione di "violazione" di cui al Paragrafo 10) determina la risoluzione o il recesso dal rapporto contrattuale, a seconda dei casi, in virtù delle clausole che BVI prevede nelle CGA (Condizioni Generali d'Acquisto) o comunque secondo le previsioni contenute nella Procedura di qualifica dei fornitori.

#### 14.5 Sanzioni introdotte dal D.Lgs 24/2023 (in vigore dal 17.12.2023)

Fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al "responsabile" della violazione le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie che, ai sensi dell'art. 23 del decreto medesimo, formano parte integrante del sistema disciplinare adottato da BVI ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e), D.Lgs 231/2001:

- da 5.000 a 30.000 euro, quando si accerta che sono state commesse ritorsioni o quando si accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- da 10.000 a 50.000 euro, quando si accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni oppure che l'adozione di tali procedure non è conforme.
- da 500 a 2.500 euro, nel caso di segnalazione che ha comportato una sanzione disciplinare al segnalante a seguito di affermazione della responsabilità contabile o civile, salvo che il segnalante sia stato condannato, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

### 15. Comunicazione e formazione.

L'OdV supervisiona e coordina l'attività di comunicazione, diffusione e pubblicazione del Modello, curandone l'accessibilità sia su supporto cartaceo, sia mediante pubblicazione su cartelle di rete a cui è possibile accedere dal proprio *computer* aziendale. Con le medesime modalità è garantito l'accesso alle Procedure aziendali citate dalle Parti Speciali.



L'OdV, inoltre, coordinandosi con l'HR e la *Compliance*, pianifica su base annua periodici eventi formativi a cui partecipa personalmente, sul funzionamento generale del Modello, nonché sui Protocolli 231 rilevanti per le singole funzioni destinatarie della formazione. È inoltre organizzata una specifica attività di formazione sul tema dei flussi informativi e delle segnalazioni *Whistleblowing*.

È importante che la formazione venga differenziata a seconda dell'area di rischio ove operano i destinatari e della funzione dagli stessi ricoperta all'interno dell'azienda.

Ogni eventuale modifica e/o aggiornamento del presente documento sono comunicati a tutto il personale aziendale mediante i medesimi strumenti di accesso e pubblicità sopra indicati.

I nuovi assunti sono sempre informati a cura della funzione HR in merito all'esistenza del *Code of Conduct* e del Modello 231 di BVI, così come di tutti i suoi allegati, ricevendo istruzioni sui loro contenuti principali e sulle modalità di accesso ai singoli documenti citati (o, in alternativa, ricevendone copia cartacea).

Ai fornitori di beni e servizi, in occasione della sottoscrizione delle CGA o durante i contatti precedenti, è sempre consegnato il *Supplier Code of Conduct*.

BVI assicura la tracciabilità delle iniziative di formazione e la formalizzazione delle presenze dei partecipanti, così come i riscontri dei dipendenti in merito all'effettivo apprendimento o spunti di miglioramento.