

BCMGlobal ASI Limited

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Ex Decreto Legislativo 8 Giugno 2001 N. 231

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 26 ottobre 2023



Premessa	4
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001.....	5
1.1 Il regime della responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni.....	5
1.2 Azioni da parte della Società che il Decreto considera esimenti dalla responsabilità amministrativa	17
1.3 Sanzioni applicabili.....	18
1.4 Reati commessi nella forma del tentativo	19
1.5 Reati commessi all'estero.....	19
2. IL MODELLO ADOTTATO DA BCMGLOBAL ASI LIMITED	20
2.1 Organizzazione e realtà operativa di BCMGlobal ASI Limited	20
2.2 Motivazioni di BCMGlobal ASI Limited nell'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	22
2.3 Costruzione e struttura del Modello	23
3. DESTINATARI E CAMPO DI APPLICAZIONE	29
4. PROCEDURA DI ADOZIONE E DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	30
5. IL CODICE ETICO	31
6. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	32
6.1 L'Organismo di Vigilanza di BCMGlobal ASI Limited	32
6.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	34
6.3 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza: <i>reporting</i> nei confronti degli organi societari/Legale Rappresentante	36
6.4 Verifiche periodiche - monitoraggio	37
6.5 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	38
6.6 Segnalazioni all'OdV	39
6.7 Segnalazioni di reati o irregolarità nel contesto lavorativo (c.d. Whistleblowing)	40
7. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	43



7.1	La funzione del sistema disciplinare	43
7.2	Sistema disciplinare nei confronti dei lavoratori dipendenti.....	44
7.3	Misure nei confronti dei Dirigenti/Preposto	46
7.4	Misure nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione	46
7.5	Sanzioni nei confronti dei Partner.....	47
8.	FORMAZIONE E INFORMAZIONE	49
8.1	Premessa	49
8.2	Componenti degli organi sociali, dirigenti e responsabili di funzione.....	49
8.3	Altro personale	50
8.4	Personale neoassunto.....	50
8.5	Informativa a collaboratori esterni.....	51
8.6	Aggiornamenti formativi.....	51



Premessa

BCMGlobal ASI Limited, società di diritto irlandese, per la sua Branch italiana (di seguito anche solo “**BCMGlobal**”, la “**Società**” o “**Branch italiana**”), con riferimento alla disciplina della responsabilità amministrativa degli enti prevista dal D.Lgs. 231/2001, ha inteso procedere alla formalizzazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche solo il “**Modello**”).

Il presente Modello è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 29 maggio 2019 e successivamente aggiornato in data 28 settembre 2021 e 26 ottobre 2023.

Come sarà più avanti illustrato, la Società, nella predisposizione del Modello e nel successivo aggiornamento, si è ispirata alle Linee Guida delle principali associazioni di categoria e, in particolare, a quelle emanate da ABI (Associazione Bancaria Italiana) il 9 maggio 2002 e aggiornate il 9 gennaio 2009, a quelle di Confindustria emanate il 7 marzo 2002, aggiornate nel marzo 2014 e nel giugno 2021 ed approvate dal Ministero della Giustizia, nonché ai requisiti richiesti dalle principali normative volontarie in materia di sistemi di gestione.

Eventuali difformità che si dovessero riscontrare rispetto al contenuto delle Linee Guida non inficiano di per sé la validità del Modello in quanto quest’ultimo è corrispondente alla specifica realtà della Società e quindi ben può discostarsi dalle Linee Guida – che per loro natura hanno carattere generale – per specifiche esigenze di tutela e prevenzione.



1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1 Il regime della responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni

Con il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 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" (di seguito anche solo il "Decreto" o "D.Lgs. 231/2001"), si è inteso adeguare la normativa italiana, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle Convenzioni internazionali sottoscritte dall'Italia, in particolare, la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea sia degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

La responsabilità amministrativa a carico dell'ente può essere attribuita dal Giudice penale solo sul presupposto della commissione di un particolare tipo di reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente da determinate categorie di soggetti; gli autori del reato presupposto della responsabilità dell'ente possono essere infatti:

- persone fisiche che rivestono posizioni c.d. "apicali" (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di altra unità organizzativa o persone che ne esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo);
- persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti sopraindicati.

Il novero dei reati rilevanti ai fini del Decreto è stato nel tempo esteso fino a comprendere le seguenti categorie (per una descrizione dettagliata delle singole fattispecie, v. All. n. 2 "Elenco dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti").

- Reati nei confronti della Pubblica Amministrazione, di cui agli **artt. 24 e 25 del Decreto**:
 - peculato (art. 314, comma 1, c.p.);



- peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
 - malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-*bis* c.p.);
 - indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-*ter* c.p.);
 - concussione (art. 317 c.p.);
 - corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
 - corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
 - corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.);
 - induzione indebita a dare o promettere denaro o altra utilità (art. 319-*quater* c.p.);
 - corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
 - istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
 - abuso d'ufficio (art. 323 c.p.);
 - concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati Esteri (art. 322-*bis* c.p.);
 - traffico di influenze illecite (art. 346-*bis* c.p.);
 - turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.);
 - turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-*bis* c.p.);
 - frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
 - truffa in danno dello Stato, di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 640, 2° comma, n. 1 c.p.);
 - truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.);
 - frode informatica (art. 640-*ter* c.p.);
 - frode in agricoltura (art. 2 Legge 898/1986 in materia di aiuti comunitari nel settore agricolo).
- Reati informatici, introdotti dalla Legge 48/2008 di ratifica della Convenzione sulla criminalità informatica. In particolare, la citata legge ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'**art. 24-bis**, aggiornato dal D.L. 105/2019, che fa riferimento ai seguenti reati:
 - falsità in un documento informatico pubblico avente efficacia probatoria (art. 491-*bis* c.p.);
 - accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-*ter* c.p.);
 - detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-*quater* c.p.);



- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-*quinquies* c.p.);
 - intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.);
 - installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinquies* c.p.);
 - danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.);
 - danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* c.p.);
 - danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* c.p.);
 - danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinquies* c.p.);
 - frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-*quinquies* c.p.);
 - perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, del D.L. 105/2019 convertito con L. 133/2019).
- Reati di criminalità organizzata introdotti dalla L. n. 94/2009 nell'art. **24-ter** del Decreto:
 - associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 D.Lgs. 286/1998 (art. 416, comma 6, c.p.);
 - associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-*bis* c.p.);
 - scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-*ter* c.p.);
 - sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
 - associazione per delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 Decreto del Presidente della Repubblica n. 309/1990);
 - associazione per delinquere (art. 416, ad eccezione del comma 6, c.p.);
 - reati concernenti la fabbricazione, l'introduzione nello Stato ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine (art. 407, comma 2, lettera *a*) c.p.p.).



- Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti e segno di riconoscimento di cui all'art. **25-bis** del Decreto, introdotto dal Decreto Legge n. 350 del 25 settembre 2001, recante “Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro”, come poi modificato dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99, vale a dire:
 - falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
 - alterazione di monete (art. 454 c.p.);
 - spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
 - spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
 - falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
 - contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
 - fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
 - l'uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
 - contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi o brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
 - introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

- Reati contro l'industria ed il commercio previsti dalla L. n. 99/2009 all'interno **dell'art. 25-bis.1** del Decreto:
 - turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
 - illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
 - frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
 - frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
 - vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
 - vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
 - fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);



- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-*quater* c.p.).
- Reati societari previsti dal codice civile così come configurati **dall'art. 25-ter** del Decreto, introdotto dal Decreto Legislativo n. 61 dell'11 aprile 2002, recante la "Disciplina degli illeciti penali ed amministrativi riguardanti le società commerciali, a norma dell'articolo 11 della legge 3 ottobre 2001, n. 366" e novellato dall'art. 31 della Legge 28 dicembre 2005 n. 262 ed in seguito dal Decreto Legislativo 27 gennaio 2010, n. 39 e dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69, vale a dire:
 - false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
 - false comunicazioni sociali: fatti di lieve entità (art. 2621-*bis* c.c.);
 - false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
 - impedito controllo (art. 2625 c.c.);
 - indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
 - illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
 - illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
 - operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
 - omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-*bis* c.c.);
 - formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
 - indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
 - corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
 - istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-*bis* c.c.);
 - illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
 - agiotaggio (art. 2637 c.c.);
 - ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);
 - false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54, D.Lgs. 2 marzo 2023 n. 19).
- Reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali così come configurati dall'**art. 25-*quater*** del Decreto introdotti dalla Legge



n. 7 del 14 gennaio 2003, recante la “Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno”.

Tali fattispecie sono previste attraverso un rinvio generale “aperto” a tutte le ipotesi attuali e future di reati di terrorismo senza indicarne le singole previsioni che possono fondare la responsabilità dell'ente.

Poiché non è possibile fornire un elenco “chiuso” e limitato dei reati che potrebbero coinvolgere l'ente, ai sensi del combinato disposto degli art. 25-*quater*, 5, 6 e 7 D.Lgs. 231/2001, si fornisce di seguito un elenco delle principali fattispecie previste dall'ordinamento italiano in tema di lotta al terrorismo:

- associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-*bis* c.p.);
- assistenza agli associati (art. 270-*ter* c.p.);
- arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quater* c.p.);
- organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270-*quater*.1 c.p.);
- addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quinquies* c.p.);
- finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270-*quinques*.1 c.p.);
- sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-*quinques*.2 c.p.)
- attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- atti di terrorismo nucleare (art. 280-*ter* c.p.);
- istigazione a commettere alcuno dei delitti contro la personalità dello Stato (art. 302 c.p.);
- banda armata e formazione e partecipazione e assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (artt. 306 e 307 c.p.);
- detenzione abusiva di precursori di esplosivi (art. 678-*bis* c.p.);
- omissioni in materia di precursori di esplosivi (art. 679-*bis* c.p.);
- reati, diversi da quelli indicati nel codice penale e nelle leggi speciali, posti in essere in violazione dell'art. 2 della Convenzione di New York dell'8 dicembre 1999, ai sensi della quale commette reato chiunque con qualsiasi mezzo, direttamente o indirettamente, illegalmente e intenzionalmente, fornisce o raccoglie fondi con l'intento di utilizzarli o



sapendo che sono destinati ad essere utilizzati, integralmente o parzialmente, al fine di compiere:

- a) un atto che costituisce reato ai sensi di e come definito in uno dei trattati elencati nell'allegato; ovvero
- b) qualsiasi altro atto diretto a causare la morte o gravi lesioni fisiche ad un civile, o a qualsiasi altra persona che non ha parte attiva in situazioni di conflitto armato, quando la finalità di tale atto, per la sua natura o contesto, è di intimidire una popolazione, o obbligare un governo o un'organizzazione internazionale a compiere o ad astenersi dal compiere qualcosa.

- Reati contro la vita e l'incolumità individuale, richiamati dall'**art. 25-quater.1** del Decreto (introdotto dall'art. 8 della legge n. 7 del 9 gennaio 2006) nonché i Reati contro la personalità individuale di cui all'**art. 25-quinquies** del Decreto (come previsto dall'art. 5, della Legge n. 228 dell'11 agosto 2003, recante Misure contro la tratta di persone). In particolare:
 - pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-*bis* c.p.);
 - riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
 - prostituzione minorile (art. 600-*bis* c.p.);
 - pornografia minorile (art. 600-*ter* c.p.);
 - detenzione di materiale pornografico (art. 600-*quater* c.p.);
 - pornografia virtuale (art. 600-*quater1* c.p.);
 - iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinquies* c.p.);
 - tratta di persone (art. 601 c.p.);
 - acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
 - intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-*bis* c.p.);
 - adescamento di minorenni (art. 609-*undecies* c.p.).
- Abusi di mercato, previsti dalla parte V, titolo I-bis, capo II, del Testo Unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria di cui al Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58



(T.U.F.), modificato con D.Lgs. 10 agosto 2018, n. 107, riportati all'interno dell'**art. 25-sexies** del Decreto, ossia:

- abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 T.U.F.);
 - manipolazione del mercato (art. 185 T.U.F.).
- Reati introdotti dalla legge penale speciale 16 marzo 2006 n. 146 intitolata “ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale” (Convenzione di Palermo), quali:
 - associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
 - associazione di tipo mafioso (art. 416-*bis* c.p.);
 - associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (D.P.R. n. 43/1973, art. 291-*quater*);
 - associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (D.P.R. n. 309/1990, art. 74);
 - disposizioni contro le immigrazioni clandestine (D.Lgs. 286/1998, art. 12, comma 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5);
 - induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.);
 - favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).
 - Reati introdotti dall'art. 9 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 “misure in tema di tutela della salute e sicurezza sul lavoro”, riportati all'**art. 25-septies**, commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, quali:
 - omicidio colposo (art. 589 c.p.);
 - lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590, comma 3, c.p.).
 - Reati introdotti dall'articolo 63, comma 3 del Decreto Legislativo n. 231 approvato il 16 novembre 2007, recante attuazione della direttiva 2005/60/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 ottobre 2005, concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario



a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo e contenente modifiche al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231. In particolare il Decreto, introducendo l'art. **25-octies**, sanziona in capo all'ente, le seguenti fattispecie:

- ricettazione (art. 648 c.p.);
- riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
- autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.).

L'articolo 64 ha abrogato le corrispondenti previsioni dei commi 5 e 6 dell'articolo 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146 sopra citata.

- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, introdotti nel Decreto con l'art. **25-octies.1** dal D.Lgs. n. 184/2021. Con tale atto normativo è stata prevista la responsabilità degli enti per le seguenti fattispecie:
 - indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.);
 - detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.);
 - frode informatica (art. 640-ter c.p.), nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale;
 - trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis c.p.).

Sono altresì punite ai sensi del Decreto, salvo che il fatto integri altro illecito amministrativo sanzionato più gravemente, le condotte che integrino ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offendano il patrimonio ai sensi del codice penale, quando hanno ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti.

- Reati in materia di violazione del diritto di autore previsti dalla legge n. 633 del 22 aprile 1941 e inseriti nell'art. **25-novies** del Decreto.



- Reato di cui all'art. 377-*bis* del codice penale (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria), previsto dalla L. 106/2009, inserito nell'**art. 25-*decies*** del Decreto.

- Reati ambientali di cui all'**art. 25-*undecies***, aggiunti dal D.Lgs. 121/2011, successivamente novellato dalla Legge 22 maggio 2015, n. 68:
 - inquinamento ambientale (art. 452-*bis* c.p.);
 - disastro ambientale (art. 452-*quater* c.p.);
 - delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-*quinquies* c.p.);
 - traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-*sexies* c.p.);
 - circostanze aggravanti dei delitti associativi (art. 452-*octies* c.p.);
 - attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-*quaterdecies* c.p.);
 - uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-*bis* c.p.);
 - distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-*bis* c.p.);
 - scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D.Lgs. 152/2006, art. 137);
 - attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.Lgs. 152/2006, art. 256);
 - inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D.Lgs. 152/2006, art. 257);
 - violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D.Lgs. 152/2006, art. 258);
 - traffico illecito di rifiuti (D.Lgs. 152/2006, art. 259);
 - omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D.Lgs. 152/2006, art. 260-*bis*)¹;

¹ L'articolo 6 del Decreto Legge 14 dicembre 2018, n. 135, ha soppresso il sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti (SISTRI). La norma pertanto non risulta più applicabile.



- importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. 150/1992, artt. 1 e 2);
 - violazione delle disposizioni in materia di emissioni (D.Lgs. 152/2006, art. 279);
 - importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. 150/1992, art. 1 e art. 2);
 - inquinamento doloso da parte di navi (D.Lgs. 202/2007, art. 8);
 - inquinamento colposo da parte di navi (D.Lgs. 202/2007, art. 9);
 - impiego di sostanze lesive dell'ozono stratosferico (art. 3 L. 549/1993).
- Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, aggiunto dal D.Lgs. 109/2012 all'**art. 25-duodecies** del Decreto, modificato dalla L. 161/2017.
 - Reati di razzismo e xenofobia di cui all'articolo 604-*bis* c.p., richiamato all'**art. 25-terdecies** del Decreto dalla L. 167/2017.
 - Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (previsti agli artt. 1 e 4 L. 401/1989), aggiunti dal L. 39/2019 all'**art. 25-quaterdecies**.
 - Reati tributari, richiamati dall'**art. 25-quinquiesdecies**, introdotto nel Decreto dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157, e successivamente novellato dal Decreto Legislativo 14 luglio 2020, n. 75; trattasi di:
 - dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, D.Lgs. 74/2000);
 - dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3, D.Lgs. 74/2000);
 - dichiarazione infedele (art. 4, D.Lgs. 74/2000);
 - omessa dichiarazione (art. 5, D.Lgs. 74/2000);
 - emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, D.Lgs. 74/2000);



- occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10, D.Lgs. 74/2000);
 - indebita compensazione (art. 10-*quater*, D.Lgs. 74/2000);
 - sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11, D.Lgs. 74/2000).
- Reati di contrabbando, aggiunti all'art. **25-sexiesdecies** del D.Lgs. 231/2001 dal Decreto Legislativo 14 luglio 2020, n. 7, che ha esteso la responsabilità degli enti ai reati previsti dal Decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43.
 - Delitti contro il patrimonio culturale, introdotti nel Decreto con l'art. **25-septiesdecies** dalla L. 9 marzo 2022, n. 22. Con tale atto normativo è stata introdotta la responsabilità degli enti per le seguenti fattispecie:
 - furto di beni culturali (art. 518-*bis* c.p.);
 - appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-*ter* c.p.);
 - ricettazione di beni culturali (art. 518-*quater* c.p.);
 - falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-*octies* c.p.);
 - violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-*nonies* c.p.);
 - importazione illecita di beni culturali (art. 518-*decies* c.p.);
 - uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-*undecies* c.p.);
 - distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-*duodecies* c.p.);
 - contraffazione di opere d'arte (art. 518-*quaterdecies* c.p.).
 - Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici, introdotti nel Decreto con l'art. **25-duodevicies** dalla L. 9 marzo 2022, n. 22, così estendendo la responsabilità degli enti alle seguenti fattispecie:
 - riciclaggio di beni culturali (art. 518-*sexies* c.p.);
 - devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-*terdecies* c.p.).

Lo stesso Decreto, infine, prevede una specifica fattispecie penale rubricata “Inosservanza delle sanzioni interdittive” (art. 23), anch'essa presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.



In estrema sintesi, il Decreto prevede, dunque, che qualora uno dei suddetti soggetti (apicali o sottoposti alla direzione o controllo di questi ultimi) ponga in essere uno degli elencati reati, agendo nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, quest'ultimo, ferma la responsabilità penale personale del soggetto che ha materialmente commesso l'illecito, sarà passibile di una sanzione "amministrativa".

1.2 Azioni da parte della Società che il Decreto considera esimenti dalla responsabilità amministrativa

L'articolo 6 del Decreto prevede una forma specifica di esimente dalla responsabilità amministrativa qualora l'ente dimostri che:

1. l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire la realizzazione delle fattispecie di reato previste dal Decreto;
2. abbia affidato, ad un organo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficace osservanza del modello organizzativo in questione, nonché di curarne l'aggiornamento;
3. le persone che hanno commesso il reato abbiano eluso fraudolentemente il modello organizzativo;
4. vi sia stato omesso od insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza di cui al punto 2 che precede.

Il Decreto prevede inoltre che i modelli di organizzazione e gestione debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello organizzativo;



5. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo.

Lo stesso Decreto, inoltre, prevede che i “modelli di organizzazione e gestione” possano essere redatti sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria.

1.3 Sanzioni applicabili

Le sanzioni amministrative previste dal D.Lgs. 231/2001 per gli illeciti dipendenti da reato sono:

1. sanzioni pecuniarie;
2. sanzioni interdittive;
3. confisca;
4. pubblicazione della sentenza.

In particolare, le sanzioni interdittive - peraltro applicabili solo ad alcuni illeciti amministrativi - concernono:

1. l'interdizione dall'esercizio delle attività;
2. la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
3. il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
4. l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché la revoca di quelli eventualmente già concessi;
5. il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Ferme restando le ipotesi di riduzione delle sanzioni pecuniarie di cui agli artt. 12 e 26 (delitti tentati), non insorge alcuna responsabilità in capo agli enti qualora gli stessi abbiano volontariamente impedito il compimento dell'azione ovvero la realizzazione dell'evento.



1.4 Reati commessi nella forma del tentativo

Nei casi in cui i delitti puniti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 vengano commessi in forma tentata, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) vengono ridotte da un terzo alla metà (artt. 12 e 26 D.Lgs. 231/2001).

L'art. 26 del D.Lgs. 231/2001 prevede che, qualora venga impedito volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento, l'ente non incorre in alcuna responsabilità. In tal caso, infatti, l'esclusione della responsabilità e delle sanzioni conseguenti si giustifica in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

1.5 Reati commessi all'estero

Ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione ai reati - contemplati dal Decreto - commessi all'estero.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- i)* il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001;
- ii)* l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- iii)* l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.Lgs. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc;
- iv)* sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.



2. IL MODELLO ADOTTATO DA BCMGLOBAL ASI LIMITED

2.1 Organizzazione e realtà operativa di BCMGlobal ASI Limited

BCMGlobal ASI Limited è una società di diritto irlandese – parte del gruppo societario controllato da LC Financial Holdings, anch'essa società di diritto irlandese – che opera in Italia mediante una *branch* italiana (di seguito anche “Branch”), con sede a Milano, e si occupa della gestione dei Non Performing Loans (NPL) e Unlikely To Pay (UTP), acquisiti da fondi di *private equity*. L'attività realizzata in questo campo comprende tutto il ciclo di vita del credito, dalla *due-diligence* per l'acquisizione alla chiusura della posizione. Al fine di svolgere tale attività, la Branch italiana è in possesso della licenza di cui all'art. 115 TULPS richiesta alle imprese che esercitano con finalità di lucro un'attività di intermediazione finalizzata alla conclusione di un affare nell'interesse altrui e che, nel caso concreto, riguarda il recupero dei crediti.

Tra le varie attività svolte, BCMGlobal ASI Limited - supportata e coadiuvata nelle proprie scelte strategiche dalla *Branch* - partecipa inoltre direttamente con il proprio capitale ad operazioni che prevedono l'acquisto, in cordata con altri investitori, dei sopra indicati portafogli (cd. Co-Investment) affidati poi, per l'esecuzione dei compiti di Special Servicing, alla *Branch*.

La Branch italiana, nell'ambito della gestione dei portafogli crediti, si occupa altresì delle attività di *asset management* tese alla valorizzazione di immobili acquisiti dai clienti.

La Società svolge infine attività di consulenza (“Consultancy”) in favore della clientela a supporto della fase antecedente all'acquisizione dei portafogli di crediti ovvero successiva in caso di cessione. Il servizio offerto ai clienti si concretizza nell'assistenza fornita da BCMGlobal a partire (nel caso di acquisto) dall'individuazione nel mercato di opportunità di investimento, fino all'acquisizione dei crediti; mentre, nel caso della cessione, la Società coadiuva i clienti nella predisposizione della documentazione necessaria da fornire agli investitori potenziali acquirenti.

All'interno della Branch è stato individuato un Preposto, con funzione anche di Rappresentante Legale, a cui sono stati conferiti tutti i poteri per la gestione ordinaria della filiale italiana.

Nell'ambito dell'organizzazione aziendale della Branch, sono individuate le seguenti funzioni:

- Head of Servicing;



- Senior Manager;
- Senior Asset Manager;
- Senior Manager Business Development;
- Senior Manager Client Advisory;
- Senior Performance Manager;
- Head of Legal, Risk and Compliance;
- Legal Risk Compliance;
- AML Officer;
- HR Coordinator;
- Case Manager;
- Asset Manager;
- Junior Asset Manager;
- Analyst;
- Administrator
- Office Manager;
- IT Manager;
- Ops Intern;
- RET Intern;
- Responsabile Privacy.

Le funzioni Finance, Human Resources, Marketing, AML e Information Technologies sono prevalentemente svolte da personale che non opera presso gli uffici della Branch ma sono dislocate presso gli uffici che hanno sede in Irlanda e in Inghilterra. Nello svolgimento di alcune attività afferenti tali ambiti, la Società si avvale anche di consulenti esterni.

La modifica o l'aggiornamento dell'organigramma della Società non implicano necessariamente la revisione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, salvo che tali modifiche comportino significativi mutamenti delle regole previste dal presente Modello.

I principali strumenti di *governance* di cui la Società si è dotata, possono essere così riassunti:

- lo Statuto che, oltre a descrivere l'attività svolta, contempla diverse previsioni relative al governo della Società;



- il Codice Etico e di Condotta della Branch;
- l'individuazione della figura dell'Head of Legal, Risk and Compliance che garantisce la conformità normativa della Società rispetto alle attività poste in essere;
- l'individuazione della figura datoriale in materia di salute e sicurezza, oltre che la nomina di un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) esterno;
- individuazione della figura di un Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione interno (ASPP);
- la documentazione aziendale relativa alla salute e sicurezza sul lavoro, tra cui il Documento di Valutazione dei rischi adottato;

L'insieme degli strumenti di *governance* adottati (qui sopra richiamati in estrema sintesi) e delle previsioni del presente Modello consente di individuare, rispetto alle attività svolte da BCMGlobal, come siano formate e attuate le decisioni dell'ente (cfr. art. 6, comma 2 lett. b, D. Lgs. 231/2001).

2.2 Motivazioni di BCMGlobal ASI Limited nell'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

La decisione della Società di dotarsi di un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi D.Lgs. 231/2001 rappresenta non solo il mezzo per evitare la commissione delle tipologie di reato contemplate dal Decreto, ma altresì un atto di responsabilità sociale nei confronti di tutti i portatori di interessi (personale, collaboratori, componenti degli organi sociali, etc.) oltre che della collettività.

In particolare, l'adozione e la diffusione di un Modello Organizzativo mirano, da un lato, a determinare una consapevolezza nel potenziale autore del reato di realizzare un illecito la cui commissione è fermamente condannata da parte della Società e contraria agli interessi della stessa, dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire alla Società stessa di prevenire e reagire tempestivamente allo scopo di impedire la commissione del reato o la realizzazione dell'evento. L'Organismo di Vigilanza, in tale contesto, vigila sul rispetto del sistema organizzativo adottato e sull'operato dei Destinatari definiti al par. 3.

La Società ha, quindi, inteso avviare un'attività (di seguito, "Progetto") di adozione del Modello per la prevenzione dei reati al fine di conformarsi a quanto previsto dalle *best practices*, dalla dottrina e dalla giurisprudenza esistente in materia.



Il Modello predisposto da BCMGlobal si fonda su un sistema costituito da procedure organizzative e attività di controllo che:

1. individuano le aree/i processi di possibili rischi nell'attività aziendale, con particolare riguardo a quelle che comportano un rischio reato ai sensi del Decreto, valutano il livello del rischio connesso a tali aree/processi, lo verificano e lo documentano (Risk Management);
2. definiscono un sistema normativo interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai rischi/reati da prevenire tramite:
 - un Codice Etico, che fissa le linee di orientamento generali, tese a disciplinare le modalità per assumere ed attuare decisioni anche nelle aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, nonché volte a garantire la documentazione e/o verifica di ogni operazione in dette aree;
 - l'attribuzione dei poteri di rappresentanza a un Legale Rappresentante (cd. preposto), nominato dal Consiglio di Amministrazione;
 - la definizione dei ruoli e dei compiti del personale della Società.
3. individuano i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività potenzialmente a rischio reato;
4. attribuiscono all'Organismo di Vigilanza specifici compiti di vigilanza sull'efficacia e corretto funzionamento del Modello, sulla coerenza dello stesso con gli obiettivi e sul suo aggiornamento periodico, nonché la responsabilità di monitorarne la diffusione al personale di BCMGlobal, ai collaboratori esterni e ai terzi in genere che intrattengono rapporti, di qualsiasi natura con questa secondo le modalità stabilite dalla Società.

2.3 Costruzione e struttura del Modello

La Società, anche nel rispetto dello spirito della normativa sulla responsabilità degli enti, ha condotto un Progetto finalizzato all'adozione del Modello.

A tal fine, BCMGlobal ha svolto una serie di attività propedeutiche suddivise in differenti fasi e dirette tutte all'adozione del sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le prescrizioni del Decreto e delle citate Linee Guida applicabili.



Le fasi in cui si è svolto il lavoro propedeutico alla redazione del presente Modello sono state le seguenti.

2.3.1 Identificazione delle attività a rischio (*risk assessment*)

A seguito dell'analisi della struttura organizzativa, dell'individuazione di un referente di progetto nell'Head of Legal, Risk and Compliance e delle informazioni acquisite durante i colloqui effettuati con i responsabili delle funzioni aziendali, sono stati formalizzati gli incontri con questi ultimi mediante la redazione di verbali, condivisi con ogni intervistato. Sono state altresì predisposte schede contenenti l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è possibile ipotizzare l'eventuale commissione dei reati di cui al Decreto e le possibili modalità di realizzazione dei reati.

Inoltre, sono state descritte le fasi principali di svolgimento di ciascuna attività sensibile rilevata, valorizzando i relativi presidi di controllo, al fine di limitare la possibilità di realizzazione dei reati rilevanti per il D.Lgs. 231/2001 nonché la valutazione del rischio - reato.

All'esito delle rilevazioni dei rischi (in fase di adozione e nei successivi aggiornamenti del Modello) sono state individuate le seguenti attività a rischio di commissione di reati:

1. Acquisizione dei portafogli crediti;
2. Gestione dei portafogli crediti;
3. Gestione delle attività di *asset management*;
4. Consultancy (Loan Sale & Loan Acquisition);
5. Gestione delle segnalazioni all'UIF;
6. Gestione delle attività di marketing;
7. Gestione dei rapporti con gli Enti Pubblici competenti per l'ottenimento/mantenimento/rinnovo di licenze, autorizzazioni, concessioni necessarie per l'esercizio dell'attività aziendale;
8. Gestione delle ispezioni da parte di soggetti pubblici;
9. Gestione degli approvvigionamenti (beni e servizi);
10. Gestione degli acquisti di consulenze;
11. Gestione degli eventuali contenziosi giudiziali o procedimenti arbitrali;
12. Selezione e assunzione (compresi i soggetti appartenenti a categorie protette o la cui assunzione è agevolata);



13. Gestione del personale (salari, rimborsi spesa, etc.);
14. Gestione dei flussi finanziari (pagamenti e incassi);
15. Gestione degli investimenti;
16. Elaborazione della contabilità e comunicazione a stakeholders e/o a terzi di dati e informazioni relativi alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società;
17. Predisposizione di dichiarazioni dei redditi o di sostituti d'imposta o di altre dichiarazioni funzionali alla liquidazione di tributi in genere;
18. Gestione degli adempimenti in materia ambientale;
19. Gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
20. Gestione delle risorse informatiche.

La valutazione del livello di esposizione al rischio di commissione di reati è stata effettuata secondo la tabella che segue, considerando congiuntamente:

- **incidenza attività**: valutazione della frequenza e/o della rilevanza economica dell'attività;
- **rischio astratto di reato**: valutazione circa la possibilità, in astratto, di condotte illecite nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Valutazione del rischio totale dell'attività			
Incidenza attività			
Bassa	Medio	Basso	Basso
Media	Medio	Medio	Basso
Alta	Alto	Alto	Medio
	Alto	Medio	Basso
Rischio astratto reato			

La valutazione del livello di rischio residuo di commissione di reati è stata effettuata secondo la tabella che segue, considerando il rischio totale dell'attività, calcolato secondo quanto sopra, e il livello degli standard di controllo esistenti.



Valutazione del rischio residuo dell'attività			
Rischio			
Basso	Basso	Basso	Medio
Medio	Basso	Medio	Alto
Alto	Medio	Alto	Alto
	Alto	Medio	Basso
		Livello di compliance	

Il documento di *risk assessment* è stato condiviso con il referente di progetto (cd. **Sponsor**).

2.3.2 Gap analysis e action plan

Sulla base delle informazioni acquisite, le schede sopra citate sono state integrate con l'analisi delle attività sensibili rilevate e dell'ambiente di controllo con riferimento ad un Modello "a tendere", ossia conforme a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001; predisposizione della Gap Analysis (sintesi delle differenze tra protocolli di controllo esistenti e Modello a tendere; individuazione delle proposte di adeguamento e delle azioni di miglioramento; condivisione del documento con il Referente di Progetto).

In particolare, il documento di Gap Analysis è finalizzato a rilevare gli *standard* di controllo che devono essere necessariamente rispettati per consentire alla Società di instaurare un'organizzazione volta ad evitare la commissione di reati. Gli *standard* di controllo sono fondati sui seguenti principi generali che devono essere rispettati nell'ambito di ogni attività sensibile individuata:

- *Esistenza di procedure/linee guida formalizzate*: esistenza di regole formali, procedure o prassi consolidate idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili;
- *Tracciabilità e verificabilità ex post delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi*: verificabilità *ex post* del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile, anche tramite apposite evidenze archiviate;
- *Regolamentazione del processo e segregazione dei compiti*: identificazione delle attività poste in essere dalle varie funzioni e ripartizione delle stesse tra chi esegue, chi autorizza e chi controlla, in modo tale che nessuno possa gestire in autonomia l'intero svolgimento di



un processo. Tale segregazione è garantita dall'intervento all'interno di un processo sensibile di più soggetti allo scopo di garantire indipendenza ed obiettività delle attività;

- *Esistenza di un sistema di deleghe coerente con le responsabilità organizzative assegnate:* formalizzazione di poteri di firma e di rappresentanza coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società.

Il documento di Gap Analysis include, altresì, un Action Plan contenente le misure e le priorità per l'esecuzione degli interventi per l'adeguamento dei sistemi di controllo a fronte dei dati raccolti e dei gap rilevati.

2.3.3 Definizione del Modello e relativa struttura

Il Modello, così come predisposto a seguito dell'attività sopradescritta, è costituito dalle seguenti parti relative ai rischi reato individuati nel corso delle attività di *risk assessment*:

1. Parte Generale, contenente le regole ed i principi generali del Modello;
2. Parte Speciale, che descrive le attività sensibili e i protocolli di controllo relativi a tali attività.

Sulla base delle attività sensibili - secondo differenti gradazioni di rischio – si sono ritenuti esistenti profili di rischio di commissione dei reati previsti dagli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis.1, 25-ter, 25-septies, 25-octies, 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies, 25-quinquiesdecies e 25-septiesdecies del D.Lgs. 231/2001 (Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, Reati informatici, Delitti di criminalità organizzata, Delitti contro l'industria e commercio, Reati societari e corruzione tra privati, Delitti in violazione del diritto d'autore, Reati commessi in violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro, Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria, Reati di ricettazione, riciclaggio, reimpiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio, Reati ambientali, Reati transnazionali, Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, Reati tributari, Delitti contro il patrimonio culturale).

Per quanto concerne, invece, i reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, abusi di mercato, i delitti contro la personalità individuale e relativi alla mutilazione degli organi genitali femminili, i delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, i reati di terrorismo, quelli di razzismo e xenofobia, i



reati di frode in competizioni sportive ed esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo, i reati di contrabbando e i delitti di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici, vista l'attività svolta dalla Società, è stato ritenuto esaustivo il richiamo ai principi contenuti nel Codice Etico e di Condotta.

Il Modello è completato dagli allegati che ne costituiscono parte integrante:

- Codice Etico e di Condotta (All. n. 1);
- Elenco dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti (All. n. 2).

Il Modello è stato così articolato al fine di garantire una più efficace e snella attività di aggiornamento dello stesso.

In considerazione di quanto sopra, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di formulare ogni tipo di suggerimento affinché il Legale Rappresentante e l'Head of Legal, Risk and Compliance della Branch valutino nel continuo l'aggiornamento del Modello da proporre, eventualmente, al Consiglio di Amministrazione.



3. DESTINATARI E CAMPO DI APPLICAZIONE

Il Modello comprende tutte le attività svolte dalla Società ed i cui destinatari sono individuati in:

- componenti degli Organi sociali, che svolgono funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo di BCMGlobal;
- dipendenti della Società ed in generale quanti si trovino ad operare sotto la direzione e/o vigilanza delle persone di cui al punto precedente (in seguito tutti detti, collettivamente, i “Destinatari”).

I principi e gli *standard* di controllo contenuti nel Modello e nel Codice Etico e di Condotta (di seguito anche “Codice Etico”) si applicano altresì, nei limiti del rapporto contrattuale in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo a BCMGlobal, operano presso la Società in qualità di consulenti (cd. *contractor*), su mandato o per conto della stessa o sono comunque legati alla Società da rapporti giuridici rilevanti (di seguito “*partner*”): tali soggetti per effetto di apposite clausole contrattuali si impegnano a tenere, nell’ambito dei rapporti istituiti con la Società, comportamenti corretti e rispettosi delle norme e comunque idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel Decreto.



4. PROCEDURA DI ADOZIONE E DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Essendo il Modello un “atto di emanazione dell’Organo Dirigente”, in conformità con la disposizione di cui all’articolo 6, comma 1, lettera a) del Decreto, le successive modifiche ed integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Società.

La stessa metodologia descritta al par. 2.3, relativamente al progetto per l’adozione del Modello, si applica anche alle successive attività da svolgere per l’aggiornamento dello stesso. Le modifiche e/o le integrazioni al Modello e/o agli allegati del Modello che non presuppongono la necessità di attività di *risk assessment* possono essere promosse dagli organi o dalle funzioni direttive, unitamente all’Head of Legal, Risk and Compliance, e ne verrà data successiva informazione al Consiglio di Amministrazione.

L’Organismo di Vigilanza, in ogni caso, deve poter valutare ed esprimere parere favorevole sulle proposte di aggiornamento e/o revisione del Modello Organizzativo prima che le stesse siano effettivamente adottate.



5. IL CODICE ETICO

I principi e le regole contenuti nel presente Modello sono coerenti con quelli previsti dal Codice Etico adottato dalla Società, che viene allegato al Modello stesso.

In termini generali, il Codice Etico è un documento ufficiale indirizzato a tutto il personale, agli amministratori, ai clienti e ai fornitori in genere che esprime gli orientamenti della Branch e che richiede loro comportamenti improntati alla legalità, onestà, trasparenza e correttezza nell'operare quotidiano, prevedendo l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società e, più in generale, i suoi criteri di comportamento, nei confronti dei cd. "portatori di interesse" (ad es. personale, fornitori, consulenti, clienti, Pubblica Amministrazione).

Il Codice Etico è reso noto a tutti i destinatari ed esprime i principi etici che la Branch riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento dei propri obiettivi.

Il Codice Etico richiama altresì i principi di comportamento che consentono di prevenire i reati di cui al D.Lgs. 231/2001, anche se non direttamente inseriti all'interno del Modello.

Pertanto, il Codice Etico deve essere considerato parte integrante del presente Modello e strumento fondamentale per il conseguimento degli obiettivi dello stesso.



6. ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1 L'Organismo di Vigilanza di BCMGlobal ASI Limited

L'Organismo di Vigilanza ("OdV") è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione di BCMGlobal nel rispetto dei requisiti e delle caratteristiche previste dalle disposizioni normative vigenti per gli organismi di cui al D.Lgs. 231/2001.

I componenti dell'OdV sono scelti in modo che l'Organismo presenti i requisiti di professionalità, autonomia – anche di spesa - e continuità di azione ed in particolare:

- la professionalità, in quanto l'OdV presenta adeguate competenze in materia di attività ispettive, di tecniche di analisi e valutazione dei rischi;
- l'autonomia, in quanto all'OdV è garantita l'autodeterminazione nell'iniziativa di controllo scevra da ogni eventuale forma di interferenza o di condizionamento;
- la continuità di azione, in quanto l'OdV – anche grazie al supporto del personale della Società – è dedicato in via sistematica all'attività di vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza non ha poteri decisori e operativi rispetto alle attività della Società ed è dotato di un *budget* annuale a supporto delle attività di verifica tecniche necessarie per lo svolgimento dei compiti ad esso affidati dal legislatore.

L'Organismo di Vigilanza adotta in autonomia un regolamento che disciplina gli aspetti principali relativi al proprio funzionamento.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza, a garanzia della sua posizione *super partes*, non deve:

1. intrattenere, direttamente o indirettamente, al di fuori del rapporto di lavoro subordinato/incarico professionale, relazioni economiche con società del gruppo di cui fa parte BCMGlobal, con i soci di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio, valutata anche in relazione alla condizione patrimoniale soggettiva della persona fisica in questione;



2. essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare il controllo o un'influenza notevole sulla Società;
3. essere stretto familiare del Legale Rappresentante o di un componente del Consiglio di Amministrazione o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei punti precedenti.

Ogni componente dell'Organismo di Vigilanza, coerentemente con i requisiti di onorabilità richiamati dall'art. 2387 c.c., per poter essere scelto e mantenere la carica non deve essere stato condannato, neanche con sentenza non ancora divenuta irrevocabile, per avere commesso uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 ovvero ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza invia al Consiglio di Amministrazione, all'atto dell'accettazione dell'incarico, una dichiarazione:

1. che attesti l'assenza, in capo a sé, delle ragioni ostative di cui ai precedenti punti nn. 1-3 oppure motivi d'inopportunità (conflitti di interesse, rapporti di parentela con i consiglieri di amministrazione, precedenti penali rilevanti o procedimenti in corso, ecc.) all'assunzione dell'incarico;
2. nella quale dichiari di essere stato adeguatamente informato sulle regole comportamentali ed etiche che la Società ha adottato, ivi comprese quelle contenute nel presente Modello e che egli farà proprie nello svolgimento dell'incarico.

L'Organismo di Vigilanza dura in carica il periodo stabilito in sede di nomina e può essere rieletto, previa verifica esplicita del permanere dei requisiti di eleggibilità più sopra descritti.

La Società, al fine di garantire la continuità di azione, in sede di nomina ha previsto che l'OdV resterà in carica per tre mandati.

L'Organismo di Vigilanza, o un suo componente, può essere revocato soltanto dal Consiglio di Amministrazione nel caso:

1. sopraggiunga una delle cause di incompatibilità di cui sopra;
2. ci sia inadempienza reiterata dei compiti previsti dal Modello;



3. ci sia inattività ingiustificata che abbia comportato l'applicazione di sanzioni interdittive per la Società.

Contestualmente alla delibera di revoca, il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare il nuovo Organismo di Vigilanza.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza può rassegnare in qualunque momento le proprie dimissioni e, in assenza di un altro componente in carica, prosegue nell'incarico sino alla nomina del nuovo OdV.

6.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di:

1. vigilare sull'effettività ed efficacia del Modello affinché i comportamenti dei Destinatari rispettino le prescrizioni ivi contenute;
2. verificare l'applicazione delle previsioni del Modello nello svolgimento delle attività aziendali attraverso monitoraggi a campione;
3. assumere ogni utile iniziativa affinché il Consiglio di Amministrazione della Società mantenga aggiornato il Modello, al fine di adeguarlo ai mutamenti normativi ed aziendali;
4. effettuare le verifiche ed i controlli previsti nel Modello a carico dell'OdV.

A livello più operativo, è affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di:

1. verificare periodicamente la mappatura delle attività sensibili e la *gap analysis*, al fine di proporre alla Società di realizzare il necessario adeguamento del Modello per garantire l'efficacia dello stesso rispetto alle sue finalità preventive. A tal fine, all'Organismo di Vigilanza vengono segnalate, da parte del management e dei dipendenti le eventuali situazioni in grado di esporre la Società al rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001. Le comunicazioni vengono inviate per iscritto (anche tramite posta elettronica);
2. effettuare verifiche periodiche, sulla base di un programma annuale comunicato al Legale Rappresentante, volte all'accertamento dell'effettività ed efficacia del Modello ed in particolare a verificare che le regole ed i controlli da esso contemplati siano applicati adeguatamente;
3. sulla base di tali verifiche, predisporre annualmente un rapporto da presentare al Legale Rappresentante, agli organi direttivi e al Consiglio di Amministrazione, che evidenzia le attività



eseguite, i risultati delle verifiche, le eventuali azioni correttive suggerite e il loro stato di avanzamento:

- per uno scambio di informazioni al fine di tenere aggiornate le attività a rischio reato. In particolare, i dipendenti della Società devono comunicare all’Organismo di Vigilanza eventuali tipologie di rapporti intrattenuti con le Pubbliche Amministrazioni (ad es. ispezioni, cene, regalie) di cui l’Organismo di Vigilanza non sia ancora venuto a conoscenza;
 - per tenere sotto controllo il profilo di rischio delle attività svolte all’interno della Società e la loro evoluzione al fine di realizzare un costante monitoraggio;
 - per i diversi aspetti attinenti all’attuazione del Modello;
 - per garantire che le azioni correttive necessarie per rendere il Modello adeguato ed efficace vengano intraprese tempestivamente.
4. raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del Modello;
 5. promuovere iniziative per la formazione dei Destinatari del Modello e per la sua comunicazione e diffusione.

L’Organismo di Vigilanza può altresì:

- sollecitare i dipendenti della Società al rispetto del Modello;
- segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello al Legale Rappresentante e al Consiglio di Amministrazione, fermo quanto previsto al paragrafo 6.3 della presente Parte Generale.

A tal fine, l’Organismo di Vigilanza può contattare tutti i dipendenti ed ha libero accesso a tutta la documentazione societaria, nonché ha la possibilità di acquisire direttamente dati ed informazioni rilevanti dai soggetti aziendali.

Le attività poste in essere dall’Organismo di Vigilanza nell’esercizio delle proprie funzioni ai sensi del D.Lgs. 231/2001 non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che il Consiglio di Amministrazione deve monitorare l’operato dell’Organismo di Vigilanza.



Il Consiglio di Amministrazione approva, su proposta dell'Organismo di Vigilanza, una dotazione annuale di risorse finanziarie per lo svolgimento delle attività dell'Organismo medesimo. Nel caso in cui l'OdV avesse bisogno di altre risorse, anche economiche, ne darà comunicazione al Consiglio.

In ogni caso, in considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni e dei propri requisiti professionali, l'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento delle attività che gli competono, può avvalersi del supporto sia delle risorse interne sia di consulenti esterni di sua scelta.

6.3 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza: *reporting* nei confronti degli organi societari/Legale Rappresentante

Nei confronti del Consiglio di Amministrazione, degli organi direttivi e del Legale Rappresentante l'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di:

1. comunicare immediatamente eventuali problematiche significative scaturite dalle attività svolte;
2. relazionare per iscritto, almeno annualmente, in merito alle proprie attività e, in particolare, in merito all'attuazione del Modello da parte di BCMGlobal, nonché in merito alla verifica sugli atti e sulle procedure di cui al successivo capitolo secondo le modalità ivi previste;
3. comunicare per iscritto eventuali violazioni del Modello di cui sia stato informato o che abbia direttamente riscontrato.

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, deve:

1. contribuire al processo di formazione e di informazione nei confronti del personale con le modalità indicate nel successivo capitolo;
2. fare richiesta espressa di incontrare, quando lo ritiene necessario, il Consiglio di Amministrazione e/o il Legale Rappresentante per riferire in merito al funzionamento del Modello o a specifici eventi critici.



L'Organismo di Vigilanza può, infine, valutando le singole circostanze:

1. comunicare per iscritto ai dipendenti interessati gli interventi migliorativi sulla base dei propri accertamenti. I dipendenti, a loro volta, comunicano all'Organismo di Vigilanza il piano delle azioni predisposto per attuare i miglioramenti e i relativi interventi eseguiti;
2. segnalare per iscritto al Consiglio di Amministrazione, agli organi direttivi e al Legale Rappresentante eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Modello e con le procedure aziendali al fine di:
 - fornire alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari tutte le informazioni a sua disposizione;
 - dare indicazioni volte ad evitare il ripetersi dell'accadimento.

Nel più breve tempo possibile, l'Organismo di Vigilanza comunica per iscritto gli accadimenti indicati al punto 2 al Consiglio di Amministrazione, agli organi direttivi e al Legale Rappresentante e richiede contestualmente il supporto dei dipendenti in grado di collaborare nell'attività di accertamento e nell'individuazione delle azioni idonee ad impedirne il ripetersi.

Gli eventuali incontri tra l'Organismo di Vigilanza e il Consiglio di Amministrazione/Organi direttivi/Legale Rappresentante sono documentati per iscritto mediante redazione di appositi verbali.

6.4 Verifiche periodiche - monitoraggio

L'Organismo di Vigilanza, anche avvalendosi eventualmente di consulenti, svolge specifiche attività di *audit* sui processi di BCMGlobal con:

1. interventi "a piano" basati anche sui gap rilevati;
2. interventi mirati in caso di:
 - specifica richiesta formulata da parte degli Organi sociali;
 - indizi di situazioni a rischio derivanti dai flussi informativi ricevuti;
 - segnalazioni di situazioni a rischio.



Nella predisposizione degli interventi “a piano”, l’Organismo di Vigilanza tiene conto dei seguenti indici:

1. eventuale coinvolgimento pregresso di una funzione/ruolo aziendale in fatti reato di cui al Decreto;
2. grado di regolamentazione delle attività tramite procedure;
3. valutazione dei fattori di rischio;
4. innovazione dei profili di *business* o criticità/aspetti operativi rilevanti rispetto agli stessi.

Sulla base di tali verifiche l’Organismo di Vigilanza predispose il rapporto annuale che evidenzia le problematiche riscontrate e individua le azioni correttive da intraprendere.

6.5 Obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l’attività di vigilanza sull’efficacia del Modello, devono essere trasmesse per iscritto (anche tramite posta elettronica) all’Organismo di Vigilanza, da parte dei Destinatari, tutte le informazioni ritenute utili a tale scopo, tra cui a titolo esemplificativo:

1. le criticità che possano essere significative ai fini della corretta applicazione del Modello, emerse dalle attività di controllo svolte dai responsabili di funzione;
2. provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche eventualmente nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
3. comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al Decreto (ad es. provvedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti di dipendenti);
4. richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura proceda per i reati previsti dal Decreto;
5. notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza - nell’ambito dei procedimenti disciplinari svolti - delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati alla commissione di alcuno dei reati di cui al Decreto ovvero si riferiscano al sistema disciplinare;



6. notizie relative a significativi cambiamenti organizzativi e/o operativi;
7. mutamenti nelle situazioni di rischio o potenzialmente a rischio in relazione ad alcuno dei reati di cui al Decreto;
8. violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene del lavoro;
9. segnalazioni di condotte illecite, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001.

In ogni caso, le persone identificate dall'Organismo di Vigilanza inviano periodicamente allo stesso i flussi informativi e tengono a disposizione per le eventuali verifiche la documentazione di supporto.

Tutti i Destinatari hanno il dovere d'informare l'Organismo di Vigilanza su qualunque fatto o comportamento sanzionabile quale reato previsto come presupposto dal Decreto o, in ogni caso, non in linea con il Modello.

I flussi informativi e la documentazione rilevante ai fini dell'applicazione del Modello sono conservati da parte dell'Organismo di Vigilanza per un periodo di cinque anni e dovranno essere oggetto di "passaggio di consegne" in caso di avvicendamento.

6.6 Segnalazioni all'OdV

Tutti i destinatari del Modello comunicano all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello.

È possibile contattare l'OdV, anche in forma anonima, attraverso appositi canali di informazione riservata con le seguenti modalità:

- a) e-mail: organismodivigilanza@bcmglobal.com
- b) lettera raccomandata indirizzata a: Organismo di Vigilanza c/o BCMGlobal ASI Limited, Via Borromei n. 5, 20123 Milano (MI).

Nel caso in cui le segnalazioni siano comunicate oralmente, il membro dell'OdV redige verbale del colloquio. In ogni caso, provvede tempestivamente ad informare gli altri componenti dell'OdV.



L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e propone al Legale Rappresentante e/o al Consiglio di Amministrazione eventuali azioni correttive, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile del processo cui la segnalazione fa riferimento.

Devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- gli esiti delle attività di controllo periodico (rapporti, monitoraggi, consuntivi, etc.);
- reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e sulle tematiche ambientali;
- i procedimenti disciplinari promossi e la relativa definizione.

Ulteriori informazioni che dovranno essere trasmesse all'OdV sono indicate nella parte speciale del presente Modello. L'Organismo di Vigilanza definirà la tempistica di trasmissione con apposita comunicazione ai responsabili delle attività sensibili individuate.

6.7 Segnalazioni di reati o irregolarità nel contesto lavorativo (c.d. Whistleblowing)

Il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (che ha recepito la Direttiva UE n. 2019/1937 “*riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione*”) è intervenuto a modificare la normativa introdotta con la Legge n. 179/2017 per la tutela dei cd. “*whistleblower*”, prevedendo, tra le altre cose, l'obbligo per i “soggetti del settore privato” di istituire e implementare un sistema che consenta ai lavoratori (compresi consulenti, collaboratori, azionisti, volontari, tirocinanti, etc.) la possibilità di segnalare eventuali attività illecite di cui gli stessi siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo attuale o passato (c.d. *whistleblowing*).

Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. q), n. 1), del D.Lgs. 24/2023 per “soggetti del settore privato” destinatari degli obblighi previsti dalla normativa si intendono coloro che, indipendentemente dal numero di dipendenti impiegati, “*rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti*”. Da ciò deriva la necessità per la Società di adeguarsi alla predetta normativa.



In proposito, in osservanza dell'art. 6, comma 2-*bis*, D.Lgs. 231/2001², la Società ha adottato un sistema di segnalazione *whistleblowing* in forza del quale è possibile segnalare atti o fatti che possano costituire una delle violazioni indicate dall'art. 2, comma 1, lett. a), n. 2, del D.Lgs. 24/2023³.

Tale sistema garantisce la riservatezza e la protezione dell'identità del soggetto che effettua la segnalazione, dei facilitatori⁴ e del soggetto eventualmente segnalato. Infine, consente che le segnalazioni siano ricevute, esaminate e valutate attraverso canali specifici, autonomi e indipendenti che differiscono dalle ordinarie linee di *reporting*.

A tal proposito si rimanda a quanto previsto nella specifica **BCMGlobal Whistleblower Policy**, reperibile anche sulla rete intranet aziendale e messa a disposizione delle terze parti, per tutti i dettagli relativi alle segnalazioni *whistleblowing*, ai canali di segnalazione utilizzabili e alle modalità di gestione delle segnalazioni. La suddetta procedura descrive il processo di ricezione e analisi della segnalazione, di svolgimento delle indagini ai fini di verificarne la fondatezza e di comunicazione della ricezione e dell'esito delle stesse al segnalante.

Il soggetto incaricato per la ricezione delle segnalazioni, nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste dal D.Lgs. 24/2023, provvederà a condividere con l'Organismo di Vigilanza le segnalazioni che dovessero riguardare violazioni o presunte violazioni del Modello e del Codice Etico.

Il gestore della segnalazione informerà altresì l'OdV delle valutazioni effettuate e delle relative azioni conseguenti.

² In particolare, il comma 2 *bis* dell'articolo 6 del D.Lgs. 231/2001 prevede per gli enti l'obbligo di adottare sistemi interni di segnalazione delle violazioni, ossia di procedure specifiche che permettano al personale delle società di dar nota della presenza di atti o fatti che possono costituire violazioni potenziali o effettive garantendo tutte le tutele di cui al D.Lgs. 24/2023. Nello specifico: "2-*bis*. I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)".

³ L'art. 2, comma 1, lett. a), n. 2, del D.Lgs. 24/2023 sancisce che: "1. Ai fini del presente decreto, si intendono per:

a) «violazioni»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in: (...) 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6)".

⁴ Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. h) del D.Lgs. 24/2023 il facilitatore è definito come segue: "una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata".



È in ogni caso vietata dalla Società qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle segnalazioni, assicurando al segnalante la riservatezza circa la propria identità.

L'OdV promuoverà periodicamente incontri con il gestore delle segnalazioni, per valutare ogni possibile impatto che le segnalazioni ricevute possano avere sul sistema di prevenzione dei reati 231.

Ogni condotta ritorsiva commessa ai danni del segnalante o comunque volta a violare le misure di tutela del segnalante e la riservatezza di quest'ultimo o ad ostacolare una segnalazione è sanzionata in conformità alla specifica procedura. È parimenti sanzionata la condotta di chi effettui segnalazioni di cui è accertato il carattere diffamatorio o calunnioso nei termini di cui all'art. 16 D.Lgs. 24/2023.

La violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV di cui al presente punto, costituendo violazione del Modello, risulta assoggettata al sistema disciplinare così come delineato al successivo paragrafo 7.



7. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

7.1 La funzione del sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni (da commisurarsi alla tipologia della infrazione e comunque dotate di una funzione di deterrenza) da applicarsi in caso di violazione delle regole di condotta di cui al Modello, rende efficace l'azione di vigilanza e prevenzione affidata all'Organismo di Vigilanza ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

L'adozione del sistema disciplinare costituisce, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e) del Decreto, un requisito essenziale del Modello.

Pertanto, ad ogni notizia di violazione del Modello o del Codice Etico, viene valutata ed eventualmente promossa un'azione disciplinare, secondo quanto prescritto nei paragrafi che seguono, finalizzata all'accertamento della violazione stessa ed all'individuazione della relativa responsabilità. Il presente sistema disciplinare è suddiviso in sezioni, ognuna da riferire alla particolare categoria dei soggetti destinatari, tenuto conto del particolare *status* giuridico dei diversi soggetti.

Il sistema disciplinare, diffuso al personale della Branch tramite idonei strumenti (intranet, affissione in bacheca, ecc.), è stato redatto sulla base delle previsioni contenute nel CCNL del commercio per i Dipendenti da Aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi vigente.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari o contrattuali prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali a carico dell'autore dell'infrazione, in quanto le regole imposte dal Modello sono assunte da BCMGlobal in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

Il sistema disciplinare è reso pubblico e diffuso a cura del Consiglio di Amministrazione con il supporto dell'Head of Servicing mediante gli strumenti più opportuni quali ad esempio la pubblicazione del Modello sulla bacheca aziendale e l'invio attraverso posta elettronica a tutti i dipendenti.



Al Destinatario interessato dal provvedimento disciplinare è garantita l'instaurazione di un contraddittorio, al fine di consentirgli di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento.

È affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di monitorare l'osservanza e la corretta applicazione delle sanzioni previste dal codice disciplinare adottato dalla Società in caso di violazioni rilevanti ai fini del D.Lgs 231/2001, nonché di informare il Consiglio di Amministrazione della Società affinché provveda ad aggiornare, modificare e/o integrare il sistema disciplinare stesso, qualora lo ritenesse necessario ai fini della migliore efficacia del Modello.

Il sistema disciplinare di seguito delineato si applica anche nei confronti di coloro che violino le misure di tutela previste dal D.Lgs. 24/2023 e adottate dalla Società a favore dei soggetti segnalanti (*whistleblower*) e dei facilitatori, nonché nei confronti di coloro i quali effettuino segnalazioni diffamatorie, secondo quanto previsto dal par. 6.7 del Modello e dalla BCMGlobal Whistleblower Policy.

7.2 Sistema disciplinare nei confronti dei lavoratori dipendenti

La violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle singole regole di condotta di cui al presente Modello da parte dei lavoratori di BCMGlobal costituisce un illecito disciplinare sanzionabile alla stregua di quanto segue.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti della Società - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modifiche ed integrazioni (di seguito lo "Statuto dei Lavoratori"), nonché delle eventuali normative speciali, anche pattizie, applicabili - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL per i Dipendenti da Aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi; e, segnatamente, quelli di cui all'articolo 225 dello stesso.

Più precisamente, ai fini del presente sistema, i provvedimenti disciplinari irrogabili possono consistere in:

1. biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
2. biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);
3. multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;



4. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
5. licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Fermi restando gli obblighi di BCMGlobal nascenti dallo Statuto dei Lavoratori (L. n. 300/1970), dalle eventuali normative speciali applicabili, i comportamenti sanzionabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di BCMGlobal ai fini del presente sistema disciplinare, in quanto ritenuti e riconosciuti dalla Società come illeciti disciplinari, sono:

1. violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello o nel Codice Etico oppure delle procedure interne che non abbiano prodotto conseguenze ovvero che non costituiscano fattispecie penalmente rilevanti;
2. violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello o nel Codice Etico oppure delle procedure interne che abbiano prodotto conseguenze ma che non costituiscano fattispecie penalmente rilevanti;
3. violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello o nel Codice Etico oppure delle procedure interne, dirette in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, oppure che costituiscano fattispecie penalmente rilevanti, indipendentemente dal fatto che abbiano determinato o meno il coinvolgimento di BCMGlobal nell'ambito di un procedimento per la responsabilità amministrativa degli enti.

In particolare, è punito con sanzione non inferiore a:

- biasimo inflitto verbalmente o per iscritto, il lavoratore che commetta l'infrazione di cui al punto 1;
- multa o sospensione della retribuzione, il lavoratore che commetta l'infrazione di cui al punto 2;
- licenziamento disciplinare, il lavoratore che commetta l'infrazione di cui al punto 3.

In ogni caso, le sanzioni sono commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, all'intenzionalità del comportamento, alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi tanto la rilevanza degli obblighi violati quanto gli effetti cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta, anche ai sensi e per gli effetti del Decreto. Qualora con un solo atto siano commesse più



infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave. La recidiva nel corso di 2 anni comporta automaticamente l'applicazione della sanzione immediatamente più grave.

È in ogni caso vietato utilizzare a fini disciplinari lo *ius variandi* previsto dall'art. 2103 c.c. attribuisce al Datore di Lavoro.

È affidato all'Head of Servicing il compito di fornire supporto al Consiglio di Amministrazione nelle operazioni di accertamento e di irrogazione delle suindicate sanzioni. A tal fine, l'Head of Servicing si avvarrà dell'ausilio dell'Organismo di Vigilanza che sarà chiamato ad esprimere un parere non vincolante. Tuttavia, qualora il Consiglio di Amministrazione dovesse assumere una decisione non conforme al suddetto parere, dovrà motivarne le ragioni.

La funzionalità della procedura di accertamento e di comminazione prescinde dalla pendenza di un eventuale procedimento penale.

7.3 Misure nei confronti dei Dirigenti/Preposto

Con riguardo ai dirigenti, in considerazione del particolare rapporto fiduciario con la Società, in caso di violazione dei principi generali del Modello adottato e delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico, il Consiglio di Amministrazione assume nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei (quali, ad esempio, il cambio di mansioni o la revoca di procure) in funzione delle violazioni commesse, fino al licenziamento, tenuto conto che le stesse costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

7.4 Misure nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione

La Società valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano la Società e ne manifestano dunque l'immagine verso le Istituzioni, i dipendenti, i soci ed il pubblico. La formazione ed il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppone, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.



In caso di violazione da parte dei componenti del Consiglio di Amministrazione delle regole interne previste dal Modello o di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastino con le disposizioni o principi del Modello, l'OdV informerà tempestivamente e formalmente i rappresentanti del socio di controllo che provvederanno ad assumere tutte le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

7.5 Sanzioni nei confronti dei Partner

Ai fini del presente sistema disciplinare, i seguenti comportamenti sono sanzionabili nei confronti dei Partner⁵ della Società:

1. violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contrattuali che non abbiano prodotto conseguenze ovvero che, pur non costituendo fattispecie penalmente rilevanti, costituiscono violazioni del Codice Etico;
2. violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contrattuali dirette in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto;
3. violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contrattuali che abbiano determinato l'esercizio dell'azione penale nei confronti di BCMGlobal.

In particolare, ai fini del presente sistema disciplinare, le sanzioni irrogabili nei confronti dei Partner sono:

- richiamo scritto al rigoroso rispetto delle regole di condotte infrante (sempre applicabile);
- attivazione delle specifiche clausole negoziali inserite nei relativi contratti con cui vengono regolate le conseguenze di simili infrazioni avuto riguardo anche al danno subito dalla Società in conseguenza del fatto (ad esempio: *a*) clausole con le quali si preveda che la violazione di cui al punto 2) costituisce grave inadempimento del contratto; *b*) clausole risolutive espresse per violazione di cui al punto 3).

Per quanto riguarda la procedura di accertamento di simili infrazioni e del successivo richiamo scritto oppure dell'attivazione delle citate clausole, l'Organismo di Vigilanza verifica che il soggetto referente abbia contestato il fatto all'autore dell'infrazione con l'indicazione specifica dei fatti addebitati con richiamo scritto alla stretta osservanza delle regole di condotta infrante oppure con

⁵ Per la definizione di "Partner" si veda quanto indicato a pag. 29 del presente Modello.



formale atto di messa in mora, oppure con invito a porre rimedio all'accertata infrazione, oppure risolvendo il rapporto contrattuale a seconda dei casi e della gravità dei comportamenti riscontrati. Resta comunque salvo ed impregiudicato il diritto al risarcimento del danno subito da BCMGlobal a seguito di simili infrazioni.



8. FORMAZIONE E INFORMAZIONE

8.1 Premessa

Ai fini dell'efficacia del Modello, BCMGlobal ritiene necessario garantire un'adeguata conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute, nei confronti dei componenti degli organi societari e di tutti i dipendenti.

Detto obiettivo riguarda tutte le risorse rientranti nelle categorie anzidette, siano esse già presenti all'interno della Società o siano esse di futuro inserimento. Il livello di formazione ed informazione è attuato con modalità specifiche ed appropriate in relazione al ruolo ed alle funzioni svolte dai Destinatari.

Nell'ambito delle iniziative informative sono espone le ragioni di opportunità - oltre che giuridiche - che ispirano le regole previste dal Modello e la loro portata concreta.

L'attività di formazione ed informazione è promossa dal Legale Rappresentante/Head of Servicing a valle di un confronto con l'Head of Legal, Risk and Compliance e si avvale – per la scelta dei temi da trattare - del contributo dell'Organismo di Vigilanza.

La partecipazione all'attività formativa secondo le modalità e tempistiche definite dalla Società è obbligatoria: l'inosservanza dell'obbligo è suscettibile di valutazione disciplinare. All'esito dei corsi di formazione relativi al D.Lgs. 231/2001 ed alle previsioni del Modello è prevista l'esecuzione di un test di apprendimento: l'OdV ha cura di esaminare i risultati dei *test* e di monitorare la partecipazione del personale invitato, provvedendo – laddove necessario - anche ad organizzare eventuali sessioni di recupero per gli assenti giustificati.

In particolare, la formazione e l'informazione saranno effettuate secondo le modalità che seguono.

8.2 Componenti degli organi sociali, dirigenti e responsabili di funzione

La formazione dei componenti degli organi sociali, del personale dirigente e/o dei soggetti responsabili di funzione, avviene attraverso incontri in aula che sono ripetuti almeno triennialmente o attraverso modalità informatica. Quale strumento di comunicazione ed informazione sono predisposti strumenti interni quali, ad esempio, la diffusione di comunicati informativi via *e-mail*.



L'attività di formazione periodica viene svolta avendo cura di rispettare i seguenti contenuti minimi:

1. esplicazione delle prescrizioni del Decreto, in particolare: i reati previsti e considerati di particolare rilievo rispetto alle attività svolte dalla Società, le sanzioni previste, i Destinatari, le condizioni per la contestazione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, il concetto di "condizione esimente" con particolare attenzione ai concetti di "Modello", "Organismo di Vigilanza", "elusione fraudolenta del Modello" e di "adeguata vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza;
2. esame delle caratteristiche e delle finalità del Modello, e, in particolare, dei criteri di comportamento da seguire nello svolgimento delle attività nelle aree a rischio al fine di evitare la commissione dei reati ivi previsti;
3. descrizione dei requisiti, della composizione e delle responsabilità dell'Organismo di Vigilanza con specifica indicazione degli strumenti messi a disposizione per eventuali segnalazioni;
4. indicazione dei destinatari del sistema sanzionatorio e delle modalità con le quali è stabilita l'entità della sanzione da comminare in caso di violazione, infrazione, imperfetta o parziale applicazione del Modello.

Quanto sopra costituisce una formazione di base cui potranno essere aggiunti contenuti specifici, definiti caso per caso secondo la necessità, anche con riferimento a categorie mirate di destinatari o temi specifici di particolare rilievo.

8.3 Altro personale

La formazione di base dei dipendenti – eccezion fatta per quanto indicato al punto 8.2 - è promossa dall'Head of Legal, Risk and Compliance, sentito l'Organismo di Vigilanza, rispettando i contenuti minimi della formazione previsti nel paragrafo precedente.

8.4 Personale neoassunto

La formazione del personale neoassunto di BCMGlobal avviene secondo i criteri previsti nel presente capitolo. In considerazione della possibile asimmetria tra momento dell'inserimento nella Società ed erogazione dei corsi pianificati, ai neoassunti viene subito fornita copia del Codice Etico e del Modello, previa firma di un modulo per presa visione ed accettazione.



La formazione di base deve comunque essere svolta da ogni neoassunto entro 60 giorni dall'inserimento nell'organico.

8.5 Informativa a collaboratori esterni

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o altri terzi legati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Decreto, del Modello o del Codice Etico per le parti di loro competenza, potrà determinare l'applicazione di penali o la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

A tal fine, è stato previsto l'inserimento all'interno dei contratti (contratti di servizi etc.) di specifiche clausole che richiedano l'assunzione di un impegno ad osservare la normativa e le regole indicate nel Codice Etico e che disciplinino le conseguenze in caso di violazione delle stesse. Con tali clausole, il terzo si obbliga ad adottare ed attuare efficacemente procedure della Società e/o a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

In relazione ai contratti già in essere, è prevista la trasmissione di apposite lettere di impegno delle controparti contrattuali al rispetto dei sopra citati principi.

Competerà poi all'Organismo di Vigilanza valutare l'idoneità delle misure adottate dalla Società nei confronti dei collaboratori, dei consulenti e dei terzi e provvedere al loro eventuale aggiornamento.

8.6 Aggiornamenti formativi

Gli interventi di formazione sono rinnovati in caso di interventi normativi che estendano la responsabilità dell'ente anche ad ulteriori reati precedentemente non contemplati dal D.Lgs. 231/2001 e in ogni caso, ove vi siano significativi mutamenti organizzativi e/o operativi della Società.