

**B2 Kapital S.r.l.**

Modello di organizzazione, gestione e controllo  
*ex d.lgs. n. 231/2001*

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 30 aprile 2019

## **PARTE GENERALE**

## INDICE

<b>1. - Il quadro normativo di riferimento</b>	<b>1</b>
1.1. - La responsabilità dell'ente ai sensi del d.lgs. n. 231/2001. Ambito di applicazione, criteri oggettivi e soggettivi di imputazione	1
1.2. - Le sanzioni	3
1.3. - Le linee guida emanate dalle associazioni di categoria	5
<b>2. – Il Modello di B2 Kapital S.r.l.</b>	<b>6</b>
2.1. – La descrizione della Società	6
2.2. – Le attività esternalizzate	7
2.3. - La predisposizione del Modello	8
2.4. - La struttura del Modello	9
2.5. – Le finalità del Modello	9
2.6. - Attuazione e aggiornament3o del Modello	10
2.7. - La diffusione del Modello	11
2.8. - Destinatari del Modello	11
2.9. - Rispetto del Modello 231 da parte delle terze parti che intrattengono rapporti con B2 Kapital	11
2.10. - Formazione e informazione del personale	12
<b>3. – L’Organismo di Vigilanza di B2 Kapital</b>	<b>13</b>
3.1. – Requisiti	13
3.2. - Nomina e composizione	13
3.3. - Funzioni, poteri e budget	15
3.4. - Flussi informativi	15
3.4.1. - Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza	15
3.4.2. - Le segnalazioni delle violazioni del Modello alla luce della normativa in materia di “Whistleblowing”	16
3.4.3 - Il reporting agli organi sociali	18
3.4.4. - Raccolta e conservazione delle informazioni	18

<b>4. – Sistema Sanzionatorio</b>	<b>20</b>
4.1. - Principi generali	20
4.2. - Sanzioni nei confronti dei dipendenti	22
4.3. - Misure nei confronti del personale dirigente	23
4.4. - Misure nei confronti degli amministratori	23
4.5. - Misure nei confronti di collaboratori, consulenti, partner, controparti e altri soggetti esterni	24
<b>5. – Presidi di controllo</b>	<b>25</b>
5.1. - Struttura dei presidi di controllo	25
5.2. - Standard generali di trasparenza	25
5.3. - Attività Sensibili e standard di controllo specifici	26

## 1. - IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

### 1.1. - La responsabilità dell'ente ai sensi del d.lgs. n. 231/2001. Ambito di applicazione, criteri oggettivi e soggettivi di imputazione

Con il d.lgs. n. 231/2001 (di seguito, per brevità, anche "Decreto") recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", il legislatore, in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300, conformandosi alla normativa comunitaria, ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità degli enti.

Quest'ultima, seppur definita "amministrativa", deriva dalla responsabilità penale conseguente all'accertamento di taluni reati (c.d. reati presupposto) commessi a vantaggio e/o nell'interesse dell'ente, da soggetti che ricoprono, come si vedrà, determinate posizioni.

I reati presupposto, indicati negli artt. 24 e ss. del Decreto, sono:

- delitti che prevedono rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e in materia di trattamento illecito di dati (art. 24-*bis*);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*);
- delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1);
- reati societari (art. 25-*ter*);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqies*);
- delitti di abuso di mercato (art. 25-*sexies*);
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*nonies*);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*);
- reati ambientali (art. 25-*undecies*);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*);
- reati in materia di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*).

**Ambito di applicazione:** l'art. 1 del Decreto individua quali destinatari delle disposizioni in esso contenute gli "enti forniti di personalità giuridica e le società e associazioni anche prive di personalità giuridica". La medesima disposizione esclude l'applicabilità del Decreto "allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale" (art. 1, comma 3).

**Criteri oggettivi:** il Decreto prevede, ai fini della responsabilità dell'ente, da un lato, l'esistenza di un rapporto qualificato con la persona fisica autore materiale del reato; dall'altro, che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso.

In particolare, ai sensi dell'art. 5 del Decreto, l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. "soggetti in posizione apicale" di cui all'art. 5, comma 1, lett. a);

b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. "soggetti sottoposti" di cui all'art. 5, comma 1, lett. b).

La responsabilità dell'ente è, invece, esclusa, per espressa previsione normativa (art. 5, comma 2), se i soggetti sopra indicati hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

**Criteri soggettivi:** i criteri di imputazione soggettiva si atteggiavano diversamente a seconda che il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, o da un subordinato. I primi, infatti, esprimono la volontà della Società, identificandosi in essa, in forza di formale investitura o, comunque, dell'effettivo svolgimento di determinate funzioni.

In tali ipotesi, ai sensi dell'art. 6, comma 1, l'ente non risponde se prova che:

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire la realizzazione dei reati presupposto della specie di quello realmente verificatosi;

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, di curarne il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

c) le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo di cui alla lettera b).

Qualora, invece, il reato sia stato commesso da un subordinato (art. 5, comma 1, lett. b) l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dalla inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Anche in questo caso è esclusa la responsabilità dell'ente se prima della commissione del rea-

to è stato predisposto ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

## 1.2. - Le sanzioni

Ai sensi dell'art. 9 del Decreto, le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- a) la sanzione pecuniaria;
- b) le sanzioni interdittive;
- c) la confisca;
- d) la pubblicazione della sentenza.

La **sanzione pecuniaria** è irrogata in base a un sistema "per quote" e costituisce una conseguenza indefettibile dell'illecito.

Ai sensi dell'art. 11 del Decreto, ai fini della quantificazione in concreto, il giudice dovrà compiere due distinte valutazioni: in primo luogo, fissa il numero di quote tenendo conto dei tradizionali indici di gravità dell'illecito commesso:

- la gravità del fatto;
- il grado di responsabilità dell'ente;
- l'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

In secondo luogo, il giudice dovrà determinare il valore monetario di ogni singola quota, tenendo conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Pertanto, l'ammontare complessivo della sanzione pecuniaria da infliggere all'ente viene determinato moltiplicando il numero complessivo delle quote per il valore monetario di ciascuna di esse.

L'art. 12 del Decreto prevede i casi di riduzione della sanzione pecuniaria in presenza di fatti di particolare tenuità o commessi nell'interesse prevalente proprio o di terzi, ovvero di condotte riparatorie da parte dell'ente, tra le quali l'adozione, successivamente al fatto costituente reato per il quale si procede, di un Modello organizzativo idoneo a prevenire ulteriori reati della specie di quello verificatosi.

Le **sanzioni interdittive** previste dal Decreto, ai sensi dell'art. 9, comma 2, sono:

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

Tali sanzioni possono condizionare o limitare l'attività dell'ente e, nei casi più gravi, paralizzarla.

Pertanto, il giudice, in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, ha l'obbligo di comminarle in aggiunta alla sanzione pecuniaria, solo al ricorrere di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative (art. 13, comma 1, lett. a);
- b) in caso di reiterazione degli illeciti (art. 13, comma 1, lett. b).

La discrezionalità del giudice si limita, quindi, alla scelta del tipo di sanzione interdittiva da applicare e della durata della stessa (non inferiore a 3 mesi e non superiore a 2 anni).

**Sanzioni interdittive applicate in via definitiva:** l'art. 16 del Decreto prevede la possibilità di applicare alcune sanzioni interdittive in via definitiva al verificarsi di determinate condizioni.

Più precisamente, può essere disposta:

a) l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato almeno tre volte negli ultimi sette anni alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività (art. 16, comma 1);

b) la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi se l'ente è già stato condannato per almeno tre volte negli ultimi sette anni alla stessa sanzione (art. 16, comma 2);

c) l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività (e non si applicano le disposizioni previste dall'articolo 17) se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità (art. 16, comma 3).

**Commissario giudiziale:** nel caso in cui l'applicazione di una sanzione interdittiva determini l'interruzione dell'attività dell'ente, ai sensi dell'art. 15, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività con la nomina di un commissario giudiziale per un periodo pari alla durata della misura interdittiva che sarebbe stata applicata, al ricorrere di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività (art. 15, comma 1, lett. a);
- b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione (art. 15, comma 1, lett. b).

**Riparazione delle conseguenze del reato:** ai sensi dell'art. 17, le misure interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;

b) l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire i reati della stessa specie di quello verificatosi;

c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

**Pubblicazione della sentenza di condanna:** l'art. 18 del Decreto prevede che la pubblicazione della sentenza di condanna possa essere disposta dal giudice in aggiunta alla sanzione interdittiva, qualora la ritenga utile nell'ottica della repressione del fatto illecito e della prevenzione rispetto a futuri illeciti dello stesso tipo.

**Confisca del prezzo o del profitto del reato:** ai sensi dell'art. 19, nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato.

Qualora non fosse possibile procedere nel senso appena indicato, la confisca può avere a oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

### **1.3. - Le linee guida emanate dalle associazioni di categoria**

L'art. 6, terzo comma del Decreto prevede che i Modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati “sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”.

In tale contesto, un gruppo di esperti di Confindustria ha elaborato le “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo *ex d.lgs. 231/2001*” che costituiscono uno strumento di supporto metodologico e prendono in considerazione:

a) l'identificazione dei rischi: attraverso una mappatura delle “aree di rischio”, cioè l'analisi dei settori e dei processi aziendali nei quali sia possibile la realizzazione degli illeciti previsti dal Decreto;

b) la progettazione del sistema di controllo: predisposizione di un sistema di controllo preventivo, realizzato attraverso la costruzione di un Modello organizzativo che preveda l'adozione di appositi protocolli e che consenta di ridurre a un livello accettabile i rischi evidenziati.

Confindustria ha indicato, tra gli strumenti necessari alla gestione del rischio, l'adozione di un Codice Etico e di un sistema sanzionatorio interno che funga da deterrente e che preveda l'applicazione di sanzioni disciplinari in caso di mancato rispetto del Modello organizzativo, nonché l'individuazione dei criteri per la scelta di un Organismo di Vigilanza (di seguito anche “OdV”).

B2 Kapital S.r.l. (nel prosieguo anche “B2 Kapital” o la “Società”) riconosce il valore di riferimento delle citate Linee Guida e ha, pertanto, provveduto a elaborare e ad adottare il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, anche solo “Modello”) anche sulla base dei criteri e dei principi in esse affermati.

## 2. – IL MODELLO DI B2 KAPITAL S.R.L.

### 2.1. – La descrizione della Società

**B2 Kapital** è una società costituita l'8 febbraio 2017 che ha sede a Roma e si occupa di gestione e recupero di crediti insoluti per conto terzi. La Società svolge attività operative concernenti l'amministrazione, la gestione e il recupero crediti, compiendo anche attività di *collection* diretta dei portafogli di crediti *non performing*.

L'attività societaria, in particolare, ha ad oggetto:

- il recupero crediti stragiudiziale per conto terzi ai sensi dell'art. 115 r.d. 18/06/1931 n. 773 (Testo unico delle leggi di pubblica Sicurezza);

- l'attività di gestione e recupero crediti insoluti mediante sollecitazione dei debitori e trasmissione delle disponibilità finanziarie recuperate ai clienti creditori, svolta anche con l'ausilio degli agenti di recupero;

- la gestione, l'incasso e il recupero per conto terzi di crediti insoluti attraverso qualsiasi modalità di contatto con il debitore, nel rispetto delle norme vigenti, nonché l'espletamento delle connesse attività.

La *mission* societaria è quella di creare valore per banche e investitori, ricercando soluzioni stragiudiziali che mirino a garantire tempestività nell'azione di recupero, massimizzando la redditività e ottimizzando il rapporto costo-*performance*. B2 Kapital adotta un approccio innovativo alla gestione dei crediti con il più alto livello di specializzazione, puntando a semplificare i processi e svolgendo il ruolo di *problem solver* nei confronti del sistema finanziario.

La Società è parte del **Gruppo B2 Holding** costituito nel 2011 in Norvegia.

Il Gruppo ha conosciuto una rapida espansione nel settore dell'acquisto e del recupero crediti, grazie anche ai suoi fondatori e a un team di gestione con una solida esperienza nel settore dei servizi finanziari.

B2 Holding ha consolidato negli anni il suo ruolo nel mercato europeo e può ad oggi contare su una presenza, attraverso numerose società controllate, in molti Paesi, in particolare, in quelli che negli ultimi anni hanno sofferto più di altri l'insolvenza debitoria.

Il valore aggiunto che caratterizza B2 Holding è la forte appartenenza delle sue società al Gruppo e ad un insieme di principi e *policy* condivisi, che rappresentano la base di partenza, nonché le coordinate valoriali, attraverso cui si sviluppa il business di B2 Kapital S.r.l.

Sul solco della *policy* del gruppo B2 Holding dedicato alla *corporate governance*, B2 Kapital ha inoltre adottato proprie linee guida, integrandole con le *best practices* riconosciute in materia di responsabilità da reato degli enti, finalizzate a far propri e condividere i principi etici e professionali che la Società intende perseguire nell'esercizio delle sue attività e che costituiscono un ulteriore presidio di controllo.

## **2.2. – Le attività esternalizzate**

B2 Kapital ha ritenuto opportuno concentrare le proprie risorse sulle principali attività d'impresa (c.d. "core business"), ovvero, come sopra visto, la gestione e il recupero di crediti insoluti per conto terzi.

Si tratta di aree la cui gestione richiede competenze e professionalità specifiche di cui la Società è in possesso. I connessi temi, rilevanti nella prospettiva del d.lgs. n. 231/2001, vengono, pertanto, considerati in via diretta dalla Società attraverso la disciplina contenuta nelle relative sezioni della Parte Speciale del presente Modello.

Al contempo, si è avvertita l'esigenza di esternalizzare in capo a RMS Consulting S.r.l., attraverso un accordo di consulenza aziendale dell'8 febbraio 2017 e di durata triennale, alcuni servizi potenzialmente rilevanti sotto il profilo del rischio di commissione di reati presupposto di cui al d.lgs. n. 231/2001, per la cui corretta esecuzione sono necessarie strutture organizzative a ciò dedicate, particolari conoscenze tecniche, nonché personale specializzato di cui B2 Kapital non è attualmente dotata.

La scelta di affidare ad un soggetto esterno specializzato lo svolgimento di determinati servizi costituisce una modalità di gestione del rischio reato improntata a criteri di competenza ed efficienza, in quanto viene esternalizzata ad un soggetto qualificato e strutturato la gestione di attività che, seppure secondarie rispetto al "core business" di B2 Kapital, sono potenzialmente sensibili al rischio reato. Ciò nondimeno B2 Kapital ha regolato in maniera organica l'esternalizzazione dei servizi, individuando presidi atti a mantenere la capacità di controllo sulle attività esternalizzate. In particolare, le attività oggetto del citato contratto di consulenza sono (i) impostazione ed implementazione della contabilità generale; (ii) consulenza continuativa contabile e fiscale; (iii) consulenza giuslavoristica.

Nell'esecuzione del contratto di outsourcing B2 Kapital si impegna a:

- trasmettere alla società erogante il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, gli allegati al Modello, con particolare riferimento al Codice Etico, e tutte le procedure contenute e/o richiamate nel medesimo Modello inerenti alle attività oggetto del contratto di outsourcing, al fine di garantire un corretto e uniforme svolgimento delle attività medesime. La ricezione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, ivi inclusi gli allegati e il Codice Etico, comporta l'accettazione da parte della società erogante delle previsioni in essi contenute;

- richiedere alla società erogante il rispetto di protocolli (o procedure, prassi o regole) nuovi o diversi rispetto a quelli previsti dal Modello;

- individuare una funzione aziendale che gestisca e controlli i rapporti tra la società richiedente e la società erogante la prestazione in outsourcing e che rediga periodici report inerenti alla gestione delle attività effettuate e che trasmetta tutte le informazioni ritenute necessarie e rilevanti all'Organismo di Vigilanza e all'organo amministrativo.

La società erogante i servizi oggetto del contratto è tenuta, a sua volta, a:

- osservare tutte le procedure contenute nel Modello di organizzazione e di gestione adottato da B2 Kapital ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, con particolare riguardo alle prescrizioni inerenti alle attività oggetto del contratto di outsourcing;

- dotarsi di regole e protocolli etico organizzativi adeguati e idonei a prevenire la commissione di reati previsti dal d.lgs. n. 231/2001.

Il rapporto tra B2 Kapital S.r.l. e RMS Consulting S.r.l. è regolato, inoltre, in modo che:

siano indicate specificatamente l'attività esternalizzata, le modalità di esecuzione e il relativo corrispettivo;

il fornitore:

- svolga in maniera puntuale e adeguata l'esecuzione delle attività esternalizzate nel rispetto della normativa vigente e delle disposizioni della società beneficiaria del servizio;

- esegua le prestazioni previste nel contratto di service nello scrupoloso rispetto del Modello di organizzazione e di gestione adottato da B2 Kapital ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, così come indicato nell'apposita clausola denominata "Clausola di conformità al d.lgs. 231 e alla prevenzione della corruzione";

- informi tempestivamente la Società di qualsiasi fatto che possa incidere in maniera rilevante sulla propria capacità di eseguire le attività esternalizzate in conformità alla normativa vigente e in maniera efficiente ed efficace;

- garantisca la riservatezza dei dati relativi alla società Committente;

la società committente:

- abbia facoltà di controllo del rispetto delle clausole contrattuali e accesso all'attività e alla documentazione del fornitore;

- possa recedere dal contratto senza oneri sproporzionati o tali da pregiudicare, in concreto, l'esercizio del diritto di recesso;

- possa risolvere il contratto nel caso l'outsourcer si rendesse inadempiente agli obblighi previsti nella "Clausola di conformità al d.lgs. 231 e alla prevenzione della corruzione";

il contratto non possa essere oggetto di cessione.

Tanto premesso, emerge chiaramente l'incidenza del contratto sull'analisi svolta (in termini di rischio di commissione dei reati presupposto e disamina dei presidi di controllo) per la redazione del presente Modello.

Di tale profilo si è tenuto conto nella redazione del presente Modello, con particolare riguardo alle sezioni della Parte Speciale di interesse e ai relativi principi di comportamento.

### **2.3. - La predisposizione del Modello**

L'adozione del Modello è stata preceduta dalle seguenti fasi:

- identificazione dei processi e delle aree sensibili, ossia nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001. Propedeutica a tale attività è stata la raccolta ed analisi della documentazione aziendale rilevante in ordine alla struttura societaria e organizzativa di B2 Kapital;
- identificazione dei referenti aziendali e lo svolgimento di interviste allo scopo di individuare le aree e i processi aziendali a rischio e le possibili modalità di realizzazione dei reati, nonché le funzioni e i soggetti (anche potenzialmente) coinvolti;
- disamina delle procedure operative e dei controlli idonei a presidiare il rischio individuato, ponendo particolare attenzione al confronto tra i presidi esistenti e le esigenze e i requisiti imposti dal Decreto.

### **2.4. - La struttura del Modello**

Il Consiglio di Amministrazione di B2 Kapital, con delibera del 30 aprile 2019, ha adottato per la prima volta un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo *ex* d.lgs. n. 231/2001.

Il Modello si compone della Parte Generale, della Parte Speciale e di un Codice Etico, che ne costituisce a tutti gli effetti parte integrante.

Nella **Parte Generale** sono illustrati i principi normativi che hanno ispirato l'adozione del Modello, le metodologie utilizzate per la sua redazione, gli organi deputati alla sua attuazione e il sistema sanzionatorio che ne presidia il rispetto.

Nella **Parte Speciale** è contenuta una descrizione relativa alle fattispecie di reato richiamate dal d.lgs. n. 231/2001 che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività e una descrizione dei processi/attività sensibili e dei relativi standard di controllo applicabili.

Si consideri che all'interno della Parte Speciale sono stati considerati esclusivamente i reati rispetto ai quali è stato valutato astrattamente sussistente il rischio di realizzazione nel contesto aziendale.

Il **Codice Etico**, allegato e parte integrante del Modello, contiene le regole che tutti i Destinatari devono osservare nell'ambito dell'esercizio delle attività aziendali e ha lo scopo di esprimere i principi di "deontologia aziendale" che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i dipendenti, i dirigenti e il Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione, nel varare il Modello, ha inoltre affidato a un Organismo appositamente designato l'incarico di assumere le funzioni di Organismo di Vigilanza, nel prosieguo chiamato anche "OdV", con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento, in osservanza a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto (*cf.* par. 3).

## **2.5. – Le finalità del Modello**

L'obiettivo principale del Modello è predisporre un sistema organico e strutturato di principi, procedure e controlli, diretto a prevenire la commissione dei reati-presupposto di cui al d.lgs. n. 231/2001.

Il presente Modello è stato pertanto adottato dal Consiglio di Amministrazione e viene adeguato agli aggiornamenti della normativa di riferimento e agli eventuali cambiamenti aziendali, al fine di perseguire gli obiettivi di seguito indicati:

- (i) istituire/rafforzare controlli che consentano di prevenire la commissione dei reati da parte dei soggetti apicali e delle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi;
- (ii) fornire un'effettiva informazione e formazione ai Destinatari (come definiti nel paragrafo 2.8.) in relazione ai principi di comportamento e alle procedure da osservare nello svolgimento delle loro attività e in merito alle conseguenze sanzionatorie in cui possono incorrere in conseguenza di violazioni di norme di legge, procedure, disposizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico;
- (iii) diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità, al controllo e al *risk management*;
- (iv) implementare un'efficiente organizzazione, assicurando in particolare:
  - una chiara assegnazione dei poteri e la segregazione dei ruoli;
  - la trasparenza, la tracciabilità e la motivazione delle decisioni;
  - i controlli (preventivi e successivi) sulle attività e sulla correttezza e veridicità delle informazioni (sia interne che esterne);
- (v) attuare tempestivamente le misure concretamente idonee a migliorare l'efficienza nello svolgimento delle attività, assicurando la conformità alla legge, ai regolamenti e alle procedure di B2 Kapital.

## **2.6. - Attuazione e aggiornamento del Modello**

Il Modello è elaborato e approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione della Società (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, primo comma, lett. a) del Decreto) che provvede al suo recepimento.

L'attuazione del Modello è compito precipuo della Società. Sarà, invece, compito dell'OdV verificarne e controllarne l'effettiva e idonea attuazione (*cf.* par. 3), in relazione alle attività svolte dalla Società medesima.

Spetta alla Società aggiornare il Modello al verificarsi di cambiamenti di carattere normativo e/o aziendale: ogni successiva modifica o integrazione del Modello è attuata dal Consiglio di Amministrazione della Società.

## **2.7. - La diffusione del Modello**

La Società, al fine di assicurare l'efficacia del Modello, intende promuoverne la divulgazione nei confronti dei propri dipendenti, nonché di tutti coloro i quali operano per il conseguimento degli obiettivi aziendali, in forza di rapporti contrattuali con la Società.

La conoscenza delle procedure, delle regole di condotta e dei sistemi di controllo ricopre, infatti, un ruolo di primaria importanza ai fini della efficacia ed effettività del Modello.

Tale obiettivo sarà perseguito mediante un'attività di comunicazione e formazione improntata ai principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di favorire il pieno rispetto delle disposizioni aziendali e delle norme etiche che dovranno essere la fonte d'ispirazione dei comportamenti dei soggetti interessati.

## **2.8. - Destinatari del Modello**

I contenuti e i principi del presente Modello sono destinati e indirizzati agli organi societari, ai loro componenti, ai dipendenti, ai collaboratori e ai consulenti esterni, ai fornitori, agli appaltatori, oltre che all'Organismo di Vigilanza.

Ai predetti soggetti sarà richiesto di sottoscrivere una dichiarazione di impegno all'osservanza del Modello e delle prescrizioni ivi contenute, nonché una specifica dichiarazione di adesione al Codice Etico, con l'avvertenza che la loro violazione sarà considerata illecito disciplinare.

Il medesimo contenuto dovrà essere inserito anche nella lettera di incarico o nel contratto che comporti la costituzione di una forma di *partnership* e consulenza, nonché nei contratti con i fornitori e gli appaltatori.

Il presente documento e i principi di riferimento in esso contenuti devono essere comunicati al Responsabile di ciascuna funzione aziendale/*business unit* il quale, in relazione al particolare rapporto fiduciario e al margine di autonomia gestionale riconosciuta al ruolo, è chiamato a collaborare per la corretta e concreta attuazione dello stesso.

In caso di revisioni o di aggiornamenti del Modello, B2 Kapital provvederà a darne comunicazione a tutti i Destinatari nei modi che riterrà più adeguati.

Per assicurare un'effettiva conoscenza del Modello, il Consiglio di Amministrazione ne comunica formalmente l'adozione alle diverse categorie di Destinatari, individuando anche la modalità ritenuta più idonea a garantire una adeguata informazione.

## **2.9. - Rispetto del Modello 231 da parte dei terzi che intrattengono rapporti con B2 Kapital**

Le prestazioni di beni, lavori o servizi che possono riguardare attività a rischio da parte di soggetti terzi (a titolo esemplificativo, altre società, consulenti, *business partner*) devono essere disciplinate tramite contratto scritto.

Tale contratto deve prevedere:

- l'obbligo della controparte contrattuale di attestare la completezza e veridicità delle informazioni comunicate e della documentazione prodotta a B2 Kapital in forza di obblighi di legge;
- l'impegno della controparte a osservare, durante la vigenza del contratto, i principi e le previsioni del Modello e del Codice Etico e le disposizioni di legge applicabili;
- l'obbligo della controparte di adempiere a eventuali richieste dell'Organismo di Vigilanza di B2 Kapital di informazioni o documentazione;
- la facoltà per B2 Kapital di procedere all'applicazione di forme di tutela (quali la risoluzione del contratto, il recesso dallo stesso, la sospensione della sua esecuzione), qualora si ravvisi una violazione dei punti precedenti.

## **2.10. - Formazione e informazione del personale**

Successivamente all'approvazione del Modello, verrà effettuata attività di informazione e di formazione in favore degli attuali dipendenti e, di volta in volta, di tutti i nuovi assunti (compresi gli eventuali lavoratori interinali/somministrati).

In particolare, la Società curerà l'organizzazione di iniziative di formazione, al fine di divulgare e di favorire la comprensione del Modello, nonché delle procedure e delle regole comportamentali adottate in attuazione dei principi di riferimento in esso contenuti.

La formazione verrà differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in relazione alle aree di appartenenza, alla qualifica dei destinatari, all'esistenza del rischio nell'area in cui operano, alla titolarità o meno di funzioni di rappresentanza della Società .

Le sessioni di formazione sono obbligatorie e l'assenza ingiustificata verrà sanzionata secondo il sistema disciplinare previsto dal Modello.

### 3. – L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI B2 KAPITAL

#### 3.1. – Requisiti

Il Decreto prevede la creazione di un organismo (*i.e.* l'Organismo di Vigilanza) dotato di poteri autonomi e che sia deputato a “vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento” (art 6, comma 1, lett. b).

Le Linee Guida di Confindustria individuano quali requisiti fondamentali dell'OdV l'autonomia e l'indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

L'**autonomia e l'indipendenza** dell'OdV sono assicurate dal posizionamento riconosciuto nel contesto della struttura organizzativa aziendale. L'Organismo riporta direttamente e unicamente al Consiglio di Amministrazione, così come previsto dalle Linee Guida: *“La posizione dell'OdV nell'ambito dell'ente deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma d'interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente (e in particolare dell'organo dirigente). Tali requisiti sembrano assicurati dall'inserimento dell'Organismo in esame come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile e prevedendo il “riporto” al massimo Vertice operativo aziendale ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso”*.

Il requisito della **professionalità** è perseguito mediante la scelta di uno o più membri in possesso di *“strumenti e tecniche per svolgere efficacemente l'attività assegnata”*. Nello specifico, sono richieste competenze nel campo statistico e della valutazione dei rischi, nonché conoscenze aziendalistiche, contabili e giuridiche.

Al fine di garantire l'efficace e costante attuazione del Modello è necessaria la **continuità di azione** dell'OdV, si rende cioè necessaria *“la presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza”*.

#### 3.2. - Nomina e composizione

In osservanza alle prescrizioni del Decreto e conformemente a quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, il Consiglio di Amministrazione di B2 Kapital ha provveduto a nominare un apposito Organismo di Vigilanza. In particolare, è stato nominato un Organismo monocratico, affidando l'incarico ad un soggetto esterno con comprovate competenze in materia giuridiche e societarie e/o di economia e organizzazione aziendale.

Come anticipato, possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza soggetti che siano in possesso dei requisiti di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità, e per i quali non sussistano le seguenti cause di ineleggibilità o incompatibilità:

• presenza di cause di ineleggibilità o decadenza previste per gli amministratori di società dall'art. 2382 del codice civile;

• sentenza di condanna, anche in primo grado, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti (art. 444 c.p.p.), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal Decreto;

• condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

• relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione della Società e delle altre società del Gruppo o con persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione;

• situazioni di conflitto di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;

• rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza;

• ogni ulteriore causa di incompatibilità espressamente prevista da leggi o regolamenti.

Al momento dell'accettazione dell'incarico, il soggetto nominato membro dell'OdV deve esplicitamente dichiarare di non trovarsi in alcuna delle anzidette situazioni di ineleggibilità o incompatibilità.

Al sopraggiungere di una "giusta causa", il Consiglio di Amministrazione può revocare l'OdV, provvedendo nel più breve tempo possibile alla nomina di altro/i soggetto/i.

Per "giusta causa" di revoca si intende, a titolo esemplificativo e non tassativo:

- la perdita dei requisiti di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità;
- la mendace dichiarazione circa l'insussistenza dei motivi di ineleggibilità sopra descritti;
- il sopraggiungere di un motivo di ineleggibilità;
- la sopraggiunta necessità di riorganizzazione della Società;

- la violazione, nella gestione delle "segnalazioni", delle misure predisposte a tutela del soggetto segnalante (*cf.* par. 3.4.2);

- l'assegnazione di compiti, ruoli o responsabilità all'interno dell'organizzazione aziendale non compatibili con i requisiti di autonomia e indipendenza e/o continuità di azione;

- la cessazione o rinuncia dell'Organismo di Vigilanza alla funzione aziendale o alla carica ricoperta;

- la cessazione o rinuncia dell'Organismo di Vigilanza dettata da motivazioni personali;

- grave inadempimento delle funzioni e/o dei poteri dell'Organismo di Vigilanza;

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale, a titolo meramente esemplificativo, l'omessa redazione della relazione annuale riepilogativa dell'attività svolta; l'omessa redazione del piano delle attività, l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto; l'attribuzione di funzioni e di responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipen-

denza” e “continuità di azione” propri dell’Organismo di Vigilanza; la violazione dell’obbligo di riservatezza; mancata partecipazione alle adunanze dell’OdV per tre sedute consecutive.

Qualora alcuno dei suddetti motivi di sostituzione o integrazione o ineleggibilità e/o decadenza dovesse configurarsi a carico dell’Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione potrà disporre la sospensione delle funzioni e/o dei poteri dell’Organismo e la nomina di un *interim* o la revoca dei poteri, provvedendo nel più breve tempo possibile alla nomina di altro soggetto.

### **3.3. - Funzioni, poteri e budget**

I compiti dell’Organismo di Vigilanza sono definiti come segue:

- vigilanza su funzionamento, efficacia, effettività e osservanza del Modello; monitoraggio delle attività di attuazione e aggiornamento dello stesso;
- analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello; promozione del necessario aggiornamento, in senso dinamico, del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione;
- approvazione del programma annuale delle attività di vigilanza nell’ambito delle strutture e funzioni di B2 Kapital, in coerenza con i principi e le previsioni del Modello; coordinamento dell’attuazione dell’attività di vigilanza e degli interventi di controllo (programmati e non); esame delle risultanze delle attività effettuate e relativa reportistica;
- cura dei flussi informativi di competenza con le funzioni aziendali;
- ogni altro compito attribuito dalla legge o dal Modello.

Nell’adempimento dei compiti assegnati l’Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali ai fini delle attività di indagine, analisi, vigilanza e controllo. È fatto obbligo di informazione, in capo a ogni dipendente, funzione aziendale e membro degli organi sociali, a fronte di richieste dell’Organismo di Vigilanza o al verificarsi di circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza di quest’ultimo.

Infine, l’Organismo di Vigilanza ha: (i) la facoltà, con autonomi poteri di rappresentanza, di stipulare, modificare e risolvere incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell’incarico; (ii) la disponibilità delle risorse finanziarie (*budget* di spesa annuale) per lo svolgimento delle attività di propria competenza.

### **3.4. - Flussi informativi**

#### **3.4.1. - Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza**

Nell’ottica di agevolare l’attività di vigilanza sull’effettività e sull’efficacia del Modello, l’OdV è destinatario di:

- segnalazioni, pervenute anche in forma anonima, relative a violazioni, presunte o effettive, del Modello;

- informazioni utili e necessarie allo svolgimento dei compiti di vigilanza a cui l'OdV può accedere impegnandosi a mantenere segrete tutte le informazioni acquisite.

**Tutti i Destinatari devono tempestivamente segnalare all'OdV casi di violazione, anche presunta, del Modello.**

Al fine di agevolare le attività di vigilanza che gli competono, l'OdV deve ottenere tempestivamente le informazioni ritenute utili, tra le quali, a titolo esemplificativo, ancorché non esaustivo si elencano:

- le criticità, anomalie o atipicità riscontrate dalle funzioni aziendali nell'attuazione del Modello;
- provvedimenti e, più in generale, notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità competente, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;

- richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati di cui al Decreto;

- commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto;

- notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti con riferimento alle violazioni del Modello e del Codice Etico e alle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

- notizie relative a cambiamenti dell'assetto organizzativo;

- aggiornamenti del sistema delle deleghe/procure.

Tali informazioni devono essere fornite, in forma scritta, all'OdV a cura dei responsabili delle funzioni aziendali secondo la propria area di competenza, utilizzando un indirizzo e-mail dedicato (odv.cons@b2kapital.it).

Al fine di agevolare l'accesso da parte dell'OdV al maggior numero possibile di informazioni, la Società garantisce la tutela di qualunque soggetto segnalante contro ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone ingiustamente accusate con dolo o colpa grave.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità, provvedendo a svolgere ogni opportuna indagine - anche ascoltando l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione - e dando comunicazione dell'attività svolta al Consiglio di Amministrazione nell'ambito del processo di reportistica, qualora dovesse riscontrare profili di criticità ai sensi del d.lgs. n. 231/2001.

### **3.4.2. - Le segnalazioni delle violazioni del Modello alla luce della normativa in materia di "Whistleblowing"**

Con l'approvazione della proposta di legge n. 3365-B (*"Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"*), intervenuta il 18 ottobre 2017, è stato introdotto, per la prima volta nel settore privato, un sistema di tutela per colui che segnala illeciti di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio

rapporto di lavoro, attraverso l'inserimento, nell'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001, dei commi *2-bis, ter e quater*.

In forza del nuovo dettato normativo, sono oggetto di segnalazione:

(a) le condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;

(b) le violazioni del Modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui i Destinatari siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

I soggetti tenuti a trasmettere le predette segnalazioni, ai sensi dell'art. 6, comma *2-bis*, lett. a) sono:

(i) *“le persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a)”* del Decreto e, cioè, coloro i quali rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;

(ii) *“le persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera b)”* del Decreto, ossia coloro i quali sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati nella superiore lettera (i).

Le segnalazioni possono riguardare qualsiasi ambito aziendale rilevante ai fini dell'applicazione del Decreto e del Modello vigente e devono contenere:

- elementi utili alla ricostruzione del fatto segnalato, con allegazione, ove possibile, di relativa documentazione a supporto;
- informazioni che consentano, ove possibile, la identificazione del soggetto autore del fatto segnalato;
- l'indicazione delle circostanze in occasione delle quali si è venuti a conoscenza del fatto segnalato.

Il Decreto prescrive, inoltre, la definizione di uno o più canali che garantiscano *“la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione”* (art. 6, comma *2-bis*, lett. a), nonché *“almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante”* (art. 6, comma *2-bis*, lett. b).

A tal fine, le segnalazioni sono trasmesse in forma scritta, tramite una sezione a ciò dedicata della Intranet aziendale e inviate all'OdV attraverso un indirizzo e-mail appositamente creato esterno al dominio aziendale (la Società, infatti, in aggiunta alla e-mail dell'Organismo, ove confluiscono i flussi informativi e le informazioni attinenti al “sistema 231”, istituisce un canale dedicato alle segnalazioni di cui al presente paragrafo).

L'OdV, destinatario e unico detentore delle segnalazioni ricevute, assicura la riservatezza delle informazioni acquisite e della identità del segnalante che può essere resa nota solo nelle ipotesi in cui vi sia richiesta dall'Autorità Giudiziaria, nell'ambito di indagini intraprese relativamente al fatto oggetto della segnalazione.

L'OdV valuta la rilevanza ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 delle segnalazioni ricevute, ponendo in essere ogni attività ritenuta necessaria a tal fine e avvalendosi, se necessario, della collaborazione delle strutture aziendali competenti, dandone comunicazione al Consiglio di Amministrazione nell'ambito del processo di reportistica, qualora ravvisasse violazioni del Modello, o profili di rilievo in ottica 231.

Gli esiti delle valutazioni saranno, inoltre, comunicati al segnalante, ove richiesto.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, saranno prese in considerazione per ulteriori verifiche circa la loro fondatezza se conterranno, quanto meno, elementi utili alla ricostruzione del fatto segnalato e l'indicazione delle circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti segnalati si sono verificati.

Resta fermo l'obbligo della veridicità dei fatti o delle situazioni oggetto di segnalazione a tutela del segnalato.

L'Organismo custodisce per un periodo minimo di 10 anni copia cartacea e/o informatica delle segnalazioni ricevute.

B2 Kapital garantisce la tutela di qualunque soggetto segnalante contro ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, secondo quanto disposto dall'art. 6, comma 2-bis, lett. c) del Decreto.

La Società si astiene, quindi, dal porre in essere “*atti di ritorsione o discriminatori diretti o indiretti, nei confronti del segnalante*” (quali, a titolo esemplificativo, il licenziamento, il mutamento di mansioni, trasferimenti, sottoposizione del segnalante a misure organizzative aventi effetti negativi sulle condizioni di lavoro) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

### **3.4.3 - Il reporting agli organi sociali**

L'OdV deve comunicare al Consiglio di Amministrazione:

- all'inizio di ciascun esercizio, il Piano delle Attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli;
- periodicamente, con cadenza annuale, lo stato di avanzamento del Piano delle Attività, ed eventuali cambiamenti apportati allo stesso, motivandoli;
- tempestivamente qualsiasi violazione del Modello di cui sia venuto a conoscenza direttamente, o tramite segnalazione da parte dei Destinatari;
- una volta l'anno, attraverso una relazione riepilogativa, le attività svolte nei precedenti dodici mesi, gli elementi di criticità e le violazioni del Modello rilevate, nonché le proposte relative agli aggiornamenti del Modello da porre in essere.

Il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, il quale, a sua volta, ha facoltà di richiedere la convocazione delle funzioni o dei soggetti di volta in volta competenti per motivi urgenti e di particolare gravità.

Oltre che il Consiglio di Amministrazione, l'OdV ha l'obbligo di informare immediatamente anche i Soci qualora la violazione riguardi i vertici della Società.

#### **3.4.4. - Raccolta e conservazione delle informazioni**

Ogni informazione, segnalazione e rapporto previsto dal Modello è conservato dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio cartaceo e/o informatico. Salvi gli ordini legittimi delle Autorità, le informazioni conservate nel suddetto archivio sono rese accessibili a soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza solo previa autorizzazione di quest'ultimo.

## **4. – SISTEMA SANZIONATORIO**

### **4.1. - Principi generali**

L'efficace attuazione del Modello da parte di B2 Kapital richiede l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei principi, delle prescrizioni e degli standard di comportamento indicati nel Modello stesso e nel Codice Etico come previsto dagli artt. 6, comma 2, lett. e) e 7, comma 4, lett. b) del Decreto.

Il sistema sanzionatorio si applica ai dipendenti dell'Ente, all'organo amministrativo, ai consulenti esterni, ai collaboratori esterni e ai partner commerciali della Società.

In quest'ultima categoria rientrano:

- tutti coloro in quali siano collegati alla B2 Kapital da un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es. liberi professionisti, consulenti, collaboratori a progetto, i collaboratori a qualsiasi titolo ecc.);
- i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto di B2 Kapital;
- i fornitori e i partner.

L'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sono affidati alla Direzione del Personale anche su impulso dell'OdV.

Delle violazioni accertate e delle sanzioni irrogate la Direzione del Personale tiene costantemente informato l'OdV.

Il presente Modello prevede, infine, provvedimenti sanzionatori per i soggetti, anche esterni alla Società, che devono comunque ritenersi destinatari delle norme medesime.

L'applicazione delle sanzioni previste rimane del tutto indipendente dall'inizio e dall'esito di eventuali procedimenti penali ed è ispirata alla necessità di una tempestiva applicazione, in quanto le regole di condotta sono assunte dalla Società in piena autonomia prescindendo dal carattere illecito che i comportamenti possano assumere all'esterno dell'organizzazione aziendale.

Nell'ottica preventiva ispirata dal Decreto, dunque, si ritengono condotte sanzionabili quelle che, pur non essendo penalmente rilevanti, sono dirette a ledere ovvero a indebolire l'efficacia organizzativa e di controllo del Modello, compromettendone la funzione normativa.

Il rispetto delle disposizioni e delle regole comportamentali di cui al Modello e al Codice Etico rappresenta un obbligo per i dipendenti ai sensi degli artt. 2104 e 2105 c.c.

Le disposizioni il cui mancato rispetto costituisce illecito disciplinare sono formalmente dichiarate vincolanti per tutti i destinatari attraverso l'inserimento - mediante richiamo - nei contratti di lavoro dei dipendenti, attraverso circolare interna, nonché attraverso l'inserimento - mediante richiamo - nei contratti con soggetti terzi nell'ambito delle attività aziendali relative alle aree a rischio.

È previsto, altresì, che le disposizioni relative all'illecito disciplinare vengano costantemente pubblicizzate all'interno e all'esterno dell'azienda, attraverso, ad esempio, attività di formazione e informazione in materia, ovvero, mediante affissione della regolamentazione in luoghi accessibili a tutti.

La verifica dell'adeguatezza del sistema disciplinare, il costante monitoraggio degli eventuali procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti, nonché degli interventi nei confronti dei soggetti esterni sono affidati all'OdV, che procede alla segnalazione delle carenze riscontrate.

Ferma la preventiva contestazione dell'infrazione rilevata secondo la procedura prescritta dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (legge n. 300/1970), le sanzioni si applicano nei confronti dei dipendenti che pongano in essere, a titolo esemplificativo, i seguenti comportamenti:

- a) mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico;
- b) mancato rispetto delle prescrizioni inerenti alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti, volte a garantirne la trasparenza, veridicità e verificabilità;
- c) violazione e/o elusione del sistema di controllo, mediante sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione relativa alle procedure istituite;
- d) impedito controllo o accesso alle informazioni e alla documentazione nei confronti dei soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- e) inosservanza delle disposizioni relative al sistema delle deleghe;
- f) mancata segnalazione di situazioni di conflitto di interessi, soprattutto con riguardo ai rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- g) omissione di controlli e/o di informazioni attinenti al bilancio e alle altre comunicazioni sociali;
- h) omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità, al fine di verificarne le azioni poste in essere nell'ambito delle aree a rischio;
- i) l'effettuazione, con dolo o con colpa grave, di segnalazioni infondate, ove siano accertati dall'Autorità procedente profili di responsabilità legati alla falsità della segnalazione stessa;
- l) i comportamenti che integrino le fattispecie di reato contemplate nel Decreto;
- m) i comportamenti che, sebbene non rientranti nelle fattispecie di reato di cui al Decreto, siano diretti in modo univoco alla loro commissione.

Il tipo e l'entità delle sanzioni disciplinari per il personale dipendente saranno irrogate alla luce del principio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 del Codice Civile, secondo la gravità dell'infrazione e valutati in base ai seguenti criteri generali:

1. intensità del dolo/gravità della colpa (negligenza, imprudenza, imperizia);
2. mansioni e livello gerarchico del dipendente;
3. rilevanza degli obblighi violati;
4. potenzialità ed entità del danno derivante alla Società;
5. presenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
6. reiterazione delle condotte inosservanti;
7. il livello di responsabilità gerarchica o tecnica del soggetto interessato.

#### 4.2. - Sanzioni nei confronti dei dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali previste nel presente Modello costituiranno illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti sono quelle previste dal CCNL applicato in azienda, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

Le sanzioni disposte dalla Società saranno comunicate all'OdV.

Le condotte sopra indicate, se poste in essere dai dipendenti, possono dar luogo, secondo la gravità dell'infrazione, ai seguenti provvedimenti.

- **richiamo verbale:** in caso di lieve inosservanza, da parte del dipendente, delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico;

- **ammonizione scritta:** qualora le violazioni di cui al punto precedenti siano gravi o reiterate;

- **multa:** nei limiti previsti dal CCNL quando il dipendente che, essendo già incorso nel provvedimento di ammonizione scritta, persiste nella violazione, nonché nelle ipotesi di violazione del Modello e del Codice Etico di maggior gravità rispetto a quelle sanzionate ai punti precedenti, che non determinino danni per la Società;

- **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione nei limiti previsti dal CCNL di categoria** nei confronti del dipendente che violi dolosamente le prescrizioni comportamentali disciplinate nel Modello e nel Codice Etico che non integrino reato presupposto, nonché nei casi di reiterata violazione colposa di obblighi rilevanti;

- **licenziamento con preavviso:** al lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, ovvero al lavoratore che sia recidivo nelle mancanze di cui ai punti precedenti;

- incorre nel **licenziamento senza preavviso** il dipendente che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili, un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare l'applicabilità a carico della Società delle sanzioni previste dal Decreto, ovvero il verificarsi delle infrazioni richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio alla Società o, ancora, nell'ipotesi in cui la violazione dei doveri discendenti dalla legge o dal rapporto di lavoro non consenta la prosecuzione del rapporto stesso neppure in via provvisoria, a norma dell'art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare. Con la contestazione può essere disposta la revoca delle eventuali procedure affidate al soggetto interessato.

### **4.3. - Misure nei confronti del personale dirigente**

Il rapporto dirigenziale è un rapporto che si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Ciò premesso, il rispetto, da parte del personale dirigenziale, del Modello è elemento essenziale del rapporto di lavoro, costituendo stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Le condotte dei dirigenti che costituiscono illecito disciplinare, oltre a quelle delineate per i dipendenti, sono:

- l'omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure e delle prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti, al fine di verificare le azioni poste in essere nell'ambito delle aree a rischio;
- l'omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello;
- il mancato rispetto delle procedure interne per l'assunzione e attuazione delle decisioni;
- l'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe/procure attribuite.

Qualora sia accertata una delle violazioni sopra menzionate sono applicabili le sanzioni previste dal CCNL di riferimento. In caso di violazioni del Modello da parte di Amministratori della Società e dei dirigenti non dipendenti, oppure da altri soggetti non dipendenti che svolgano funzioni di rappresentanza, gestione e controllo della Società, potranno essere adottate, a seconda della gravità dell'infrazione, le seguenti sanzioni:

- a) formale richiamo scritto che censuri la violazione del Modello;
- b) sospensione dalla carica e dal compenso per un periodo compreso tra una settimana e sei mesi;
- c) revoca della carica o dell'incarico.

Le suddette sanzioni disciplinari saranno disposte dall'organo amministrativo. Esse saranno comunicate all'OdV a cura dell'Amministratore delegato. Negli incarichi dei predetti soggetti sarà richiamato come obbligatorio il rispetto dei contenuti del presente Modello. Nei contratti individuali stipulati con i dirigenti della Società, o in apposita lettera integrativa sottoscritta per accettazione, è espressamente indicato che gli inadempimenti alle prescrizioni del Modello di particolare gravità possono comportare la risoluzione anticipata del rapporto.

Al Dirigente potranno anche essere revocati gli incarichi, le procure o le deleghe eventualmente conferitegli.

### **4.4. - Misure nei confronti degli amministratori**

Nel caso di violazione delle procedure poste in essere da parte di un Consigliere o, comunque, della minoranza dei componenti del Consiglio di Amministrazione, l'OdV ne dà avviso senza ritardo al Consi-

glio di Amministrazione affinché convochi immediatamente l'Assemblea dei soci per gli opportuni provvedimenti.

Nel caso di violazione delle procedure da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione o della sua maggioranza, l'OdV convoca l'Assemblea dei soci per i provvedimenti ritenuti più opportuni.

Per l'organo amministrativo costituisce violazione del Modello o del Codice Etico (sanzionabile secondo il relativo sistema disciplinare) anche l'inadempimento dell'obbligo di direzione o vigilanza sui sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione delle prescrizioni del Modello.

#### **4.5. - Misure nei confronti di collaboratori, consulenti, partner, controparti e altri soggetti esterni**

Ogni comportamento posto in essere nell'ambito di un rapporto contrattuale dai collaboratori, consulenti, partner, controparti e altri soggetti esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e nel Codice Etico costituisce inadempimento grave delle obbligazioni contrattuali ai sensi dell'art. 1453 c.c. e può determinare, in virtù di apposite clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva la facoltà di agire per il risarcimento del danno.

Si provvederà alla elaborazione, all'aggiornamento e all'inserimento nelle lettere di incarico o negli accordi negoziali o di partnership di tali specifiche clausole contrattuali che prevedano anche l'eventuale richiesta di risarcimento di danni derivanti alla Società dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

## 5. – PRESIDI DI CONTROLLO

### 5.1. - Struttura dei presidi di controllo

I presidi finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231/2001 affiancano l'osservanza del Codice Etico di B2 Kapital e sono strutturati su due livelli di controllo:

- 1) standard generali di trasparenza delle attività, che devono essere sempre presenti in tutte le Attività Sensibili prese in considerazione dal Modello;
- 2) standard di controllo specifici, che prevedono disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle Attività Sensibili e che devono essere contenuti negli strumenti normativi aziendali di riferimento.

### 5.2. - Standard generali di trasparenza

Gli standard generali di trasparenza delle Attività Sensibili ai sensi del Modello sono:

- Separazione dei compiti e delle responsabilità: i compiti, le attività operative e le funzioni di controllo devono essere ripartiti in modo che il responsabile dell'attività operativa sia sempre un soggetto diverso da chi la controlla o la autorizza.

- Definizione di un sistema dei poteri di firma: i poteri di firma, formalmente definiti, devono essere connessi e coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate ed esercitati entro i limiti di valore predefiniti.

- Parità di trattamento, professionalità e assenza di conflitti di interesse: i Destinatari devono operare con professionalità e imparzialità e hanno altresì l'obbligo di evitare o comunque segnalare qualsiasi situazione di conflitto di interesse;

- Tracciabilità delle operazioni e dei flussi finanziari: tutte le attività e i relativi controlli devono essere tracciati e verificabili tramite l'utilizzo di adeguati supporti documentali e/o informatici. La documentazione deve essere completa, accurata e veritiera, e deve essere archiviata in modo adeguato, con particolare attenzione alla documentazione afferente le fasi di richiesta, gestione e rendicontazione dei finanziamenti.;

- Procedure: devono esistere disposizioni aziendali idonee a fornire almeno principi di riferimento generali per la regolamentazione dell'attività sensibile, e tale sistema normativo deve essere aggiornato, attuale ed effettivamente applicato.

Gli standard generali di trasparenza sono recepiti dalle funzioni competenti nell'ambito negli strumenti normativi interni riferibili alle Attività Sensibili. Tali strumenti normativi sono comunicati e diffusi dalle funzioni competenti in osservanza delle leggi e dei contratti applicabili e vincolano il management e i dipendenti di B2 Kapital alla loro osservanza.

### **5.3. - Standard di controllo specifici**

Gli standard di controllo specifici prevedono disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle Attività Sensibili e dei relativi presidi di controllo adottati dalla Società e sono oggetto di specifica trattazione nella Parte Speciale del Modello.

Gli standard di controllo specifici sono recepiti dalle funzioni competenti negli strumenti normativi interni riferibili alle Attività Sensibili.

L'Organismo di Vigilanza di B2 Kapital ne promuove la conoscenza e diffusione alle strutture ed organismi interessati, anche a mezzo di strumenti normativi interni.

Gli strumenti che compongono il sistema normativo aziendale sono comunicati e diffusi dalle funzioni aziendali competenti in osservanza delle leggi e dei contratti applicabili e vincolano il management e i dipendenti di B2 Kapital alla loro osservanza.