BMW Italia S.p.A. - Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001

Parte Generale

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 28 Marzo 2023

INDICE

1. DEFINIZIONI

2. LA SOCIETÀ E IL SUO ASSETTO ORGANIZZATIVO

3. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231: LA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE, PROFILI GIURIDICI

4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

6. LE SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI E LA RELATIVA GESTIONE

6. Il CODICE ETICO

7. IL SISTEMA SANZIONATORIO

8. DIFFUSIONE DEL MODELLO E DEL CODICE ETICO - FORMAZIONE

9. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

PREMESSA

Il Consiglio di Amministrazione di BMW Italia S.p.A. (di seguito anche "BMW Italia" o "Società"), con deliberazione del 27 Aprile 2006, ha approvato il "Modello di organizzazione, gestione e controllo" ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" (di seguito anche "**Decreto**).

Contestualmente all'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, il Consiglio di Amministrazione ha nominato un Organismo di Vigilanza ai sensi dell'art. 6, comma 4bis del Decreto, conferendogli i compiti di vigilanza e controllo previsti dal Decreto medesimo.

Il suddetto Modello è stato oggetto di successiva integrazione ed aggiornamento da parte della Società, alla luce delle modifiche del quadro normativo di riferimento.

Inoltre, considerate le ulteriori novità normative e le modifiche intervenute nell'organizzazione aziendale, la Società ha provveduto a rivedere ed aggiornare completamente l'analisi dei rischi a suo tempo condotta e conseguentemente il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo, che è stato ridefinito anche nella struttura, al fine di renderlo maggiormente fruibile per i Destinatari.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società, nella versione così rivista ed aggiornata, è stato formalmente approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 30 Aprile 2019, mentre in data 18 dicembre 2019con deliberazione del Consiglio di Amministrazione è stato modificato

l' allegato 4 (Matrice comunicazione nei confronti dell'OdV delle informazioni sulle attività a rischio 231/200) del Modello.

A seguire, la Società ha svolto un'ulteriore attività di risk assessement volta all'aggiornamento del Modello ai mutamenti organizzativi ed alle novità normative successivamente intervenute, con particolare riferimento ai reati tributari previsti dal nuovo articolo art. 25-quinquiesdecies del Decreto nonché agli ulteriori reati introdotti dal D.Lgs. 75/2020 di attuazione della c.d. Direttiva UE 2017/1371 (c.d. Direttiva PIF) relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione Europea.

Infine, la Società ha svolto un'ulteriore attività di risk assessement volta all'aggiornamento del Modello alle novità normative successivamente intervenute, con particolare riferimento ai delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, previsti dal nuovo articolo art. 25-octies.1 del Decreto nonché ai delitti contro il patrimonio culturale e al riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici, previsti dagli artt. 25-septiesdecies e 25-duodevicies del Decreto.

Il Modello, nella versione così rivista ed aggiornata, è stato formalmente approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione in data **28 Marzo 2023.**

1 DEFINIZIONI

- "**BMW Group Italia**": ai fini del presente documento, per BMW Group Italia si intendono tutte le, e ciascuna delle, società controllate direttamente o indirettamente da BMW Italia S.p.A., ivi comprese BMW Italia Retail s.r.l. e Alphabet Italia S.p.A.;
- **"Clienti"**: per Clienti s'intendono gli Organizzati della Rete di vendita e assistenza (ovvero le concessionarie e le officine BMW/MINI) nonché gli utenti finali di prodotti e servizi BMW e MINI (nonostante il rapporto contrattuale di questi ultimi sia con gli Organizzati)
- "**Comitati Interni":** comitati direzionali interni non riconosciuti a livello statutario, formati da Presidente, Amministratore Delegato e, in determinati casi, anche da Capi Servizio;
- **"Codice Etico":** codice etico e di comportamento ispirato ai principi del Legal Compliance Code del BMW **Group e della Policy Statement on Respect for Human Rights and Corresponding Environmental Standards**, inizialmente adottato dalla Società con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 07.07.2005 e successivamente aggiornato con deliberazioni del Consiglio di Amministrazione, l'ultima delle quali in data 28 **Marzo 2023 (ALLEGATO 1);**
- **"Collaboratori":** tutti coloro che sono legati a BMW Italia S.p.A. da un contratto di lavoro subordinato, nonché i lavoratori somministrati e gli stagisti che operano nell'ambito della Società;
- "**Destinatari**": tutti coloro che sono destinatari del Modello, così come individuati nel paragrafo 4.3;
- "**D.Lgs. 231/01"** o **"Decreto":** Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", con il quale è stata introdotta la responsabilità amministrativa degli enti con o senza personalità giuridica, per alcune tipologie di reati commessi a loro vantaggio o nel loro interesse da parte di "**Soggetti Apicali"** (soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della società o di una sua unità organizzativa) o di soggetti a loro "**Sottoposti"** (cioè soggetti sottoposti alla direzione e alla vigilanza dei primi);
- **"Incaricato di Pubblico Servizio":** ai sensi dell'art. 358 c.p., s'intende colui che "a qualunque titolo presta un pubblico servizio", definito, quest'ultimo come un'attività disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri autoritativi e certificativi (esempi di Incaricati di pubblico servizio sono: i professori, i ricercatori universitari e i

soggetti apicali dell'Università, i componenti della commissione gare d'appalto ASL, i funzionari delle aziende di trasporto locale, gli esponenti politici, gli assessori comunali etc);

- **"Legal Compliance Code"**: s'intende il Legal Compliance Code del BMW Group, adottato nel Settembre 2008, **rivisto nel novembre 2019 ed aggiornato in ultimo nel Dicembre 2020,** esprimente i principi e le regole di comportamento alle quali tutte le società del BMW Group (ovvero tutte le società controllate direttamente o indirettamente da BMW AG, ivi compresa BMW Italia S.p.A.) nell'esercizio delle proprie attività, devono attenersi ai fini di un comportamento responsabile ed ossequioso delle leggi;
- **"BMW Group Code on Human Rights and Working Conditions"**: è il codice orientato ai principali standard internazionali in materia di diritti umani e condizioni di lavoro del BMW Group;
- **"Linee Guida":** si intendono le "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate, da ultimo a marzo 2014;
- **"Modello":** si intende il presente modello di organizzazione, gestione e controllo, approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione di data 27 Aprile 2006, successivamente oggetto di revisione, con deliberazioni del predetto Consiglio di data 26 Luglio 2007, 3 Dicembre 2008, 20 Giugno 2011, 19 Settembre 2013, 24 Marzo 2016, 29 Marzo 2019, 30 Aprile 2019,18 dicembre 2019, 29 Aprile 2021 e **28 Marzo 2023;**
- **"OdV":** Organismo di Vigilanza e Controllo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, la cui istituzione è prevista dal D.Lgs. 231/01, al fine di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Codice Etico e del Modello;
- **"Policy Statement on Respect for Human Rights and Corresponding Environmental Standards": si intende la Policy di Gruppo contenente alcune precisazioni circa i principi e gli impegni assunti dalla Società in materia di diritti umani, alla luce dei requisiti legali introdotti dalla normativa tedesca in materia di obblighi di diligenza aziendale nei rapporti di fornitura;**
- **"Processo Sensibile"**: si intende l'insieme di attività ed operazioni aziendali organizzate al fine di perseguire un determinato scopo o gestire un determinato ambito aziendale di BMW Italia S.p.A., in aree potenzialmente a rischio di commissione di uno o più reati previsti dal D.Lgs. 231/01, così come elencate nella Modello, indicate anche genericamente e complessivamente come area/e a rischio;
- **"Process Owner"**: il soggetto che, per posizione organizzativa ricoperta o per le attività svolte, è maggiormente coinvolto nel Processo Sensibile di riferimento o ne ha maggiore visibilità;
- **"P.A."** o **"Pubblica Amministrazione":** si intende lo Stato e gli altri enti pubblici che esercitano attività differenziate per provvedere al perseguimento di interessi pubblici;
- **"Pubblico Ufficiale":** ai sensi dell'art. 357 c.p., s'intende colui che "esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa". E' pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della Pubblica Amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi (Esempi di Pubblici Ufficiali sono: i magistrati, gli Ufficiali e/o marescialli dei Carabinieri o della Guardia di Finanza, i notai, ecc.).

2 LA SOCIETÀ E IL SUO ASSETTO ORGANIZZATIVO

2.1 La Società

Le informazioni di carattere generale circa la Società sono riepilogate nella tabella seguente**:**

Denominazione	BMW Italia S.p.A.
Sede Legale	San Donato Milanese (MI) via Dell'Unione Europea 1 – 20097

Numero REA	MI- 1403223
Partita IVA	12532500159
Telefono	02-51610111
Sito internet	www.bmw.it
Indirizzo e-mail	info.bmwitalia@bmwcert.it

2.2 L'Oggetto Sociale

BMW Italia è una Società facente parte del Gruppo BMW ed è controllata al 100% da BMW Holding B.V.

BMW Italia S.p.A. ha come oggetto sociale la progettazione, la produzione e la commercializzazione di auto, moto, ricambi e accessori, nonché servizi, in particolare finanziari.

2.3 Struttura di governance aziendale

La struttura di governance adottata da BMW Italia segue il modello tradizionale definito dal Codice Civile, che prevede due diversi organi sociali: il **Consiglio di Amministrazione** e il **Collegio Sindacale**, con funzioni rispettivamente di governo e di controllo.

Ai sensi dello Statuto sociale, il Consiglio d'Amministrazione è investito di tutti i più ampi ed illimitati poteri per la gestione della Società, nessuno escluso o eccettuato, salvo quegli oggetti che dalla legge, dallo statuto, o in sede di nomina del consiglio, siano riservati espressamente all'Assemblea. Il Consiglio nomina nel suo seno il Presidente, se questi non è nominato dall'Assemblea, e può procedere alla nomina di Amministratori Delegati con attribuzione dei relativi poteri.

Il Collegio Sindacale è composto da cinque membri, tre effettivi e due supplenti e ha il compito di vigilare ai sensi dell'art. 2403 c.c. sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.

La revisione legale dei conti ai sensi dell'art. 2409-bis c.c. è stata affidata ad una società di revisione iscritta nel registro istituito presso il Ministero della Giustizia.

2.4 L'assetto organizzativo e la struttura della Società

L'assetto organizzativo identifica le figure apicali alle quali vengono fatte risalire le responsabilità operative e di controllo dei processi aziendali, per le quali si rimanda all'Organigramma aziendale (ALLEGATO 2).

Dal punto di vista strutturale, BMW Italia è organizzata con una sede legale in cui risiede il Management con funzioni di indirizzo strategico, coordinamento e supervisione al processo di business e tre unità locali.

La Società si avvale di una Rete di vendita e assistenza presente su tutto il territorio nazionale.

Alla luce dei mutamenti intervenuti nell'assetto organizzativo della Società che hanno interessato i processi riconducibili alla gestione delle risorse umane, i servizi in ambito Human Resources e Facility Management sono attualmente effettuati dalla Direzione HR Italy di BMW Bank GmbH – Succursale Italiana, in virtù di uno specifico contratto intercompany stipulato tra la predetta società e BMW Italia.

Nello specifico, i servizi svolti dalla Direzione HR Italy di BMW Bank GmbH- Succursale Italiana in favore di BMW Italia afferiscono ai seguenti ambiti:

1) HR Planning & Steering

2) Payroll, Admin (Center of Expertise, CoE)

3) HR Management (Center of Expertise, CoE)

4) Servizi di facility management (Center of Expertise, CoE)

5) Attività di Budget Control.

3 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231: LA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE, PROFILI GIURIDICI

3.1La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, attuando la Legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell'ordinamento giuridico italiano – la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti). Prima dell'introduzione di tale disciplina legislativa, gli enti collettivi non erano soggetti, secondo la legge italiana, a responsabilità di tipo penale-amministrativo e solo le persone fisiche (amministratori, dirigenti, ecc.) potevano essere perseguite per l'eventuale commissione di reati nell'interesse della compagine societaria.

Tale assetto normativo è stato profondamente innovato dal Decreto, che ha segnato l'adeguamento, da parte della legislazione italiana, a una serie di convenzioni internazionali alle quali l'Italia ha già da tempo aderito: in particolare, si tratta della Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, della Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione, nonché della Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Con l'emanazione del Decreto, il Legislatore italiano ha ottemperato agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e comunitari, i quali dispongono, appunto, la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio, che colpisca la criminalità d'impresa in modo più diretto ed efficace.

Si tratta di una responsabilità "amministrativa" sui generis, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato e presenta le garanzie proprie del processo penale.

In particolare, il Decreto prevede un articolato sistema sanzionatorio che muove dall'applicazione di sanzioni pecuniarie, alle quali si aggiungono, seguendo la scala della gravità del reato commesso, misure interdittive quali la sospensione o revoca di concessioni e licenze, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzazione di beni e servizi, fino ad arrivare alle più pesanti sanzioni interdittive, che possono giungere perfino al divieto di esercitare la stessa attività d'impresa.

La sanzione amministrativa per la società, tuttavia, può essere applicata esclusivamente dal giudice penale, nel contesto di norme di garanzia predisposte dall'ordinamento penale, e solo qualora sussistano tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: in particolare, è necessario che sia commesso uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa dell'ente e che tale reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso, da parte di soggetti apicali o ad essi sottoposti. Il vantaggio esclusivo dell'agente (o di un terzo rispetto all'ente) non determina alcuna responsabilità in capo all'ente, trattandosi in una situazione di manifesta estraneità della persona giuridica rispetto al fatto di reato.

Quanto ai soggetti, il Legislatore, all'art. 5 del Decreto, prevede la responsabilità dell'ente qualora il reato sia commesso:

- "da 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 degli stessi" (cosiddetti Soggetti Apicali);
- "da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)" (cosiddetti Sottoposti).

Come si vede, i soggetti richiamati dalla norma in esame sono coloro i quali svolgono funzioni inerenti alla gestione e al controllo dell'ente o di sue articolazioni: il Legislatore, pertanto, ha voluto intraprendere una scelta di tipo "funzionalistico", invece che una di tipo "nominalistico", riservando, cioè, l'attenzione alla concreta attività svolta, piuttosto che alla qualifica formalmente rivestita.

Da sottolineare, in questa prospettiva, anche l'equiparazione – rispetto ai soggetti che ricoprono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente – delle persone che rivestono le medesime funzioni in una "unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale".

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'ente, oltre all'esistenza dei requisiti fin qui richiamati, che consentono di effettuare un collegamento oggettivo tra il reato commesso e l'attività dell'ente, il Legislatore impone anche l'accertamento di un requisito di tipo soggettivo, consistente nella colpevolezza dell'ente per il reato realizzato. Tale requisito soggettivo si identifica con l'individuazione di una colpa dell'organizzazione, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato. Le suddette regole di diligenza costituiscono proprio il contenuto centrale del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo.

L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo. Con riferimento a tale aspetto, nell'ipotesi in cui il legale rappresentante sia indagato per un reato-presupposto dell'illecito amministrativo ascritto a carico dell'ente, e si trovi quindi in una situazione di conflitto con gli interessi dell'ente stesso, la nomina del difensore dell'ente deve avvenire per il tramite di un soggetto specificamente delegato a tale attività per i casi di eventuale conflitto con le indagini penali a carico del rappresentante legale (in questo senso, v. Cass. Pen., Sez. III, 13 maggio 2022, n. 35387).

3.2 Fattispecie di reato

L'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dal Decreto, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso.

Si elencano di seguito le "fattispecie di reato" attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione, recentemente modificati dalla L. 69/2015 e dalla L. 3/2019, che ha inserito all'art. 25 del Decreto, tra i reati presupposto della responsabilità degli enti, il reato di traffico di influenze illecite (artt. 24 e 25) - e da ultimo, dal Decreto Legislativo 14 luglio 2020, n. 75 che ha introdotto all'art. 24 del Decreto, tra i reati presupposto della responsabilità degli enti, il peculato e l'abuso d'ufficio ed all'art. 25 del Decreto i delitti di frode nelle pubbliche forniture e il delitto di frode in agricoltura;
- Delitti informatici, introdotti dalla L. 48/2008 (art. 24-bis);
- Delitti di criminalità organizzata, introdotti dalla L. 94/2009 (art. 24-ter);
- Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dalla L. 409/2001 e modificati dalla L. 99/2009 (art. 25-bis);
- Delitti contro l'industria e il commercio, introdotti dalla L. 99/2009 (art. 25-bis.1);

- Reati societari, ivi compreso il reato di corruzione tra privati ed il reato di istigazione alla corruzione tra privati, introdotti dal D.Lgs. 61/2002 e modificati dalla L. 262/2005, dalla L. 190/2012, dalla L. 69/2015, dal D.Lgs. 38/2017 e dalla L. 3/2019 (art. 25-ter);
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali, introdotti dalla L. 7/2003 (art. 25-quater);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti dalla L. 7/2006 (art. 25-quater.1);
- Delitti contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge 228/2003 e modificati dalla L. 199/2016 (art. 25-quinquies);
- Abusi di mercato, introdotti dalla L. 62/2005 (art. 25-sexies);
- Reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi e gravissime commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro, introdotti dalla L. 123/2007 (art. 25-septies);
- Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, introdotti dal D.Lgs. 231/2007 e modificati dalla L. 186/2014 (art. 25-octies);
- **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, introdotti dal D.Lgs. n. 184/2021 (art. 25-octies.1);**
- Delitti in violazione del diritto d'autore, introdotti dalla L. 99/2009 (art. 25-novies);
- Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto dalla L. 116/2009 (art. 25-decies);
- Reati ambientali, introdotti dal D.Lgs. 121/2011 e modificati dalla L. 68/2015 (art. 25-undecies);
- Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, introdotto dal D.Lgs. 109/2012 (art. 25-duodecies);
- Reati in materia di immigrazione clandestina, introdotti dalla Legge 161/2017 (art. 25-duodecies);
- Reati di razzismo e xenofobia aggravati dal negazionismo (art. 25-terdecies);
- Reati transnazionali, introdotti dalla L. 146/2006,
- Reati di frode in competizioni sportive e di esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommesse (art. 25-quaterdecies);
- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- Reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
- **Delitti contro il patrimonio culturale, introdotti dalla L. n. 22/2022 (art. 25-septiesdecies);**
- **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici introdotti dalla L. n. 22/2022 (art. 25- duodevicies).**

3.3 Sanzioni

Il sistema sanzionatorio descritto dal D.Lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.
- Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:
- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia in base al reato e alla qualifica del soggetto responsabile della commissione, come di seguito indicato:

- non inferiore a 4 e non superiore a 7 anni nei casi di condanna per uno dei delitti di cui all'art. 25, commi 2 e 3, se il reato è stato commesso da un soggetto c.d. apicale (secondo l'art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto)
- non inferiore a 2 e non superiore a 4 anni nei casi di condanna per uno dei delitti di cui all'art. 25, commi 2 e 3, se il reato è stato commesso da un soggetto c.d. sottoposto (secondo l'art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto)
- da 3 mesi a 2 anni:
    - per un delitto di cui all'art. 25, commi 2 e 3, se l'ente, prima della sentenza di primo grado, si è efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha elimi-nato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
    - per gli altri reati (diversi dall'art 25, commi 2 e 3) per i quali sono espressamente previste le sanzioni interdittive.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, commi 1 e 3 del Decreto).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Si segnala, inoltre, in luogo dell'irrogazione della sanzione interdittiva, la possibile prosecuzione dell'attività della società da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del Decreto.

3.4 Esenzione delle responsabilità: il Modello di organizzazione, gestione e controllo

Come accennato, gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono l'esenzione dalla responsabilità amministrativa qualora l'ente si sia dotato di effettivi ed efficaci modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Da tali norme del Decreto emerge una differenza di disciplina e di regime probatorio, in relazione ai reati commessi dai soggetti in posizione apicale, rispetto ai reati commessi dai sottoposti.

Introducendo un'inversione dell'onere della prova, l'art. 6 prevede, infatti, che l'ente non risponda dei reati commessi dai soggetti in posizione apicale qualora sia possibile dimostrare che:

- l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del suddetto Modello, nonché di proporne l'aggiornamento, sia stato affidato a un organismo di vigilanza dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Ai sensi dell'art. 7, per i reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'ente risponde solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (in questo caso l'onere della prova è a carico dell'accusa). In ogni caso, si presuppongono osservati tali obblighi se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Come si vede, l'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo costituisce un'opportunità che il legislatore attribuisce all'ente, finalizzata alla possibile esclusione della responsabilità.

La mera adozione di tale Modello da parte dell'organo dirigente – che è da individuarsi nel Consiglio di Amministrazione – non pare tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo in realtà necessario che il suddetto Modello sia efficace ed effettivo.

Quanto all'efficacia del Modello, il Legislatore, all'art. 6 comma 2 del Decreto, statuisce che esso debba soddisfare le seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- introdurre un codice etico di comportamento per le attività aziendali.

La caratteristica dell'effettività del Modello è invece legata alla sua efficace attuazione che, a norma dell'art. 7 comma 4 del Decreto, richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del Modello);
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

I modelli organizzativi, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 3 del Decreto, "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". Occorre, tuttavia, sottolineare che le indicazioni contenute nelle Linee Guida predisposte dalle Associazioni di categoria rappresentano solo un quadro di riferimento e non esauriscono le cautele che possono essere adottate dai singoli enti nell'ambito dell'autonomia di scelta dei modelli organizzativi ritenuti più idonei.

3.5 Linee Guida previste dalle Associazioni di Categoria

Confindustria ha definito le Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i cosiddetti protocolli per la programmazione della formazione e attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

La predisposizione del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo è ispirata alle Linee Guida emanate da Confindustria il 7 marzo 2002 e ulteriormente aggiornate da Confindustria, da **ultimo, nel giugno 2021**.

4 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

4.1 Premessa

La decisione di BMW Italia di adottare un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità per la Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale della Società stessa nei confronti dei propri stakeholder: quali soci, Collaboratori, creditori e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alle sorti della Società.

Al fine di garantire sempre di più condizioni di correttezza e trasparenza nella gestione delle attività aziendali, BMW Italia ha ritenuto opportuno adottare il proprio **Modello**, che, unitamente al **Codice Etico**, alle **procedure organizzative** e alle altre politiche e disposizioni della Società, costituisce il programma per assicurare un'efficace prevenzione e rilevazione di violazioni di legge, nonché l'insieme di strumenti di governo aziendale volti a permettere una conduzione dell'impresa sana e coerente con gli obiettivi prefissati.

BMW Italia è, altresì, determinata a garantire che i predetti strumenti di governo aziendale adottati risultino costantemente idonei a prevenire la commissione di reati: a tale fine la Società procede a una continua verifica dell'efficacia del Modello adottato rispetto alla propria realtà organizzativa e di business e alle intervenute modifiche al Decreto, nonché rispetto a criticità che siano emerse nell'applicazione del Modello medesimo. In particolare, la Società, nell'ambito delle attività di aggiornamento periodico del Modello condotte, considera non solo l'inserimento di nuove fattispecie di reato connesse all'evoluzione della normativa di riferimento, ma anche gli accadimenti societari, nonché eventuali segnali di rischio individuati e rilevanti anche ai fini dell'applicazione della predetta normativa.

Precise regole interne assolvono alla funzione di organizzare il sistema dei poteri e delle deleghe, di regolamentare e preparare i protocolli delle attività svolte all'interno della Società, di disciplinare i vari flussi informativi tra le varie funzioni e i vari organi.

In tale ottica, l'adozione del Modello assicura, altresì, l'importante risultato di informare il personale della Società, gli altri Collaboratori e i soggetti i cui interessi sono legati alle sorti della Società delle gravose sanzioni amministrative applicabili alla Società nel caso di commissione di reati, garantendo la prevenzione della commissione di illeciti, anche penali, nell'ambito dell'attività della Società mediante il continuo controllo di tutte le aree di attività a rischio e la formazione del personale improntata alla corretta realizzazione dei propri compiti.

4.2 Obiettivi del Modello

L'adozione del Modello ha come obiettivo quello di migliorare il sistema di controllo interno, limitando in maniera significativa il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto e, allo stesso tempo, quello di consentire alla Società di beneficiare dell'esimente prevista dalle disposizioni del Decreto stesso.

BMW Italia è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine, delle aspettative degli stakeholder e del lavoro dei propri Collaboratori, ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, Collaboratori e soggetti terzi.

Il Modello, unitamente al Codice Etico, costituisce uno strumento di sensibilizzazione di tutti gli stakeholder di BMW Italia e ha l'obiettivo di determinare una piena consapevolezza in tali soggetti della gravità nel caso di commissione di un reato e delle conseguenze penalmente rilevanti non solo per loro stessi, ma anche per la Società, consentendo alla stessa, in presenza di tali situazioni, di agire tempestivamente ed efficacemente.

Attraverso l'adozione del Modello, la Società si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- individuare le attività svolte dalle singole funzioni aziendali che per la loro particolare tipologia possono comportare un rischio reato ai sensi del Decreto;
- analizzare i rischi potenziali con riguardo alle possibili modalità attuative dei reati rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera la Società;
- valutare il sistema dei controlli preventivi e il suo adeguamento per garantire che il rischio di commissione dei reati sia ridotto a un "livello accettabile";
- definire un sistema di regole che fissi le linee di comportamento generali (Codice Etico) e specifiche (procedure organizzative) volte a disciplinare le attività aziendali nei settori "sensibili";
- stabilire un sistema di poteri autorizzativi e di firma per garantire una puntuale e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione e di attuazione delle decisioni;
- implementare un sistema di controllo in grado di segnalare tempestivamente l'esistenza e l'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- prevedere un sistema sanzionatorio relativo alla violazione delle disposizioni del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;
- nonché:
    - formare il personale sui contenuti del Modello, del Codice Etico e più in generale dei poteri autorizzativi, delle linee di dipendenza gerarchica, delle procedure, dei flussi di informazione e di tutto quanto contribuisce a dare trasparenza all'attività aziendale;
    - rendere consapevoli tutti i "Destinatari" del Modello (come individuati al paragrafo seguente) dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello stesso, alla cui violazione conseguono severe sanzioni disciplinari;
- informare i "Destinatari" in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla Società (e dunque indirettamente a tutti i portatori di interesse) dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal Decreto e della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;
- nominare un Organismo di Vigilanza e attribuire allo stesso specifiche competenze in ordine al controllo dell'effettivo funzionamento, dell'adeguatezza e dell'aggiornamento del Modello.

4.3 I Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si applicano ai Soggetti Apicali, agli altri Collaboratori, a coloro i quali, pur senza un rapporto di lavoro subordinato con la Società, sono legati alla stessa da rapporti rientranti nelle tipologie di cui al paragrafo 8.6, nonché al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, come definito dall'art. 2 del D.Lgs. 81/2008, ove non rientrante nelle categorie suddette.

Tra i Destinatari del Modello rientrano altresì quei soggetti terzi (quali ad esempio i consulenti, i fornitori, gli Organizzati della rete di vendita ed assistenza) che sono coinvolti in maniera significativa nei Processi Sensibili.

La Società comunica il presente Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati (cfr. successivo **capitolo 8**).

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

4.4 Le fasi metodologiche per la predisposizione del Modello

Ai fini della predisposizione del presente documento, coerentemente con le disposizioni del Decreto, con le Linee guida di Confindustria e con le indicazioni desumibili dalla giurisprudenza, la Società ha proceduto a svolgere una preventiva attività di cd. control and risk self assessment.

Le attività di control and risk self assessment sono state condotte a cura di un Team di Progetto esterno, dotato di competenze in ambito legale e organizzativo, e hanno visto il coinvolgimento diretto del Management della Società.

In particolare, tali attività sono state articolate nelle seguenti fasi:

- acquisizione e analisi della documentazione rilevante ai fini della governance e del sistema di controllo interno aziendale/di gruppo (ad es., organigrammi, sistema di deleghe e procure, procedure interne);
- preliminare identificazione dei Processi Sensibili di competenza delle diverse strutture organizzative interessate, con particolare riferimento a quelle maggiormente interessate dall'ambito del Decreto, considerando anche l'identificazione di potenziali nuovi rischi-reato;
- identificazione dei key officer da coinvolgere nelle interviste;
- conduzione di interviste finalizzate:
    1. all'identificazione/conferma dei Processi Sensibili, delle modalità operative di conduzione degli stessi e dei soggetti coinvolti;
    2. all'identificazione dei rischi potenziali (inerenti) di commissione dei reati presupposto riconducibili ai singoli Processi Sensibili;
    3. all'analisi e valutazione dei presidi/sistemi di controllo in essere a mitigazione dei rischi di cui sopra e identificazione dei possibili ambiti di miglioramento;
- · condivisione con il Management delle evidenze emerse e formalizzazione delle stesse in un report di sintesi ("Control & risk self assessment e Gap analysis ex D.Lgs. 231/2001") che costituisce parte integrante del presente documento.

Tale attività ha portato all'identificazione di adeguati presidi da implementare nel sistema di controllo al fine di rendere lo stesso idoneo a diminuire il rischio di commissione dei reati, nonché all'effettiva implementazione dei presidi di cui sopra nel sistema di controllo da parte dei singoli key officer di volta in volta coinvolti.

I **Processi Sensibili** identificati nell'ambito delle attività di control and risk self assessment sono i seguenti:

- Gestione dei rapporti istituzionali con soggetti pubblici (a livello internazionale, nazionale e/o locale
- Gestione delle richieste di autorizzazioni/provvedimenti amministrativi necessari allo svolgimento delle attività aziendali

- Gestione dei rapporti con autorità di vigilanza o garanti (AGCM, Privacy) ivi incluse le attività ispettive
- Gestione dei rapporti con soggetti pubblici nell'ambito di ispezioni in materia fiscale, previdenziale, antinfortunistica, ambientale e regolatoria (GdF, Agenzia delle Entrate, INPS, ASL, ARPA, ecc.). Ad esclusione delle ispezioni rientranti nella precedente attività sensibile
- Gestione adempimenti obbligatori in materia di gestione del personale, a fini previdenziali, retributivi, sanitari, assicurativi, fiscali e relative ispezioni;
- Gestione dei rapporti commerciali con soggetti pubblici e dei relativi adempimenti nell'ambito di procedure a evidenza pubblica e procedure negoziate per la vendita di auto e moto
- Gestione eventi e pubbliche relazioni con soggetti pubblici. in genere per la promozione di auto e moto anche mediante offerta in prova di veicoli a pubbliche autorità
- Gestione di reclami o di problematiche sollevati da soggetti pubblici. in qualità di Clienti auto e moto
- Gestione dei rapporti con soggetti pubblici nell'ambito di operazioni concernenti il rilascio/rinnovo di omologazioni per auto e moto
- Acquisizione e gestione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti, assicurazioni e garanzie concesse da soggetti pubblici (ad es. per formazione, attività di ricerca, ecc.)
- Gestione del contenzioso
- Selezione, assunzione e gestione delle risorse umane, compresa la gestione del sistema di incentivi e premi
- Gestione delle note spese e dei relativi rimborsi
- Approvvigionamento di beni e servizi destinati alla vendita (auto, moto e ricambi)
- Approvvigionamento di beni o servizi "indiretti" (ad esclusione degli acquisti di veicoli e ricambi) ivi inclusi gli appalti
- Assegnazione e gestione di consulenze
- Gestione dell'attività di vendita ai concessionari (Auto, , Moto)
- Corporate & direct sales (autonoleggi, flotte aziendali, dipendenti)
- Gestione dell'attività di vendita di prodotti/servizi Aftersales (ricambi, accessori e lifestyle Auto, eMoto)
- Gestione garanzie commerciali e correnttezza commerciale
- Selezione e nomina di nuovi Concessionari/officine autorizzate
- Gestione programma di incentivi e bonus per i Concessionari/officine autorizzate
- Gestione di marketing, comunicazione e attività pubblicitarie/promozionali
- Gestione di omaggi, donazioni, elargizioni liberali, sponsorizzazioni, eventi, manifestazioni e concorsi a premi
- Gestione di eventi
- Gestione di manifestazioni e concorsi a premi
- Gestione dei pagamenti
- Gestione della fatturazione attiva, del credito e degli incassi
- Gestione dei rapporti infragruppo (ivi incluse le vendite alle controllate da BMW Italia)
- Gestione degli adempimenti fiscali
- Gestione dei rapporti con l'Agenzia delle Dogane e dei relativi adempimenti
- Gestione dei rapporti con i soci e il collegio sindacale
- Predisposizione del bilancio e delle comunicazioni ai soci e/o al pubblico relative alla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società
- Operazioni relative al capitale sociale e gestione dei conferimenti, dei beni sociali, degli utili e delle riserve, nonché delle operazioni sulle partecipazioni
- Gestione dei sistemi informativi
- Gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro
- Gestione degli adempimenti ambientali

Le **famiglie di reato** ritenute rilevanti ed applicabili per BMW Italia sono le seguenti:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25 D.Lgs. 231/2001)
- Reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis D.Lgs. 231/2001)
- Reati di criminalità organizzata e reati transnazionali (art. 24-ter D.Lgs. 231/2001 e art. 10, Legge 6 Marzo 2006, n. 146)
- Reati di falso in materia di marchi, brevetti e segni distintivi (art. 25-bis D.Lgs. 231/2001)
- Reati contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis.1 D.Lgs. 231/2001)
- Reati societari, ivi incluso il reato di corruzione tra privati (art. 25-ter D.Lgs. 231/2001)
- Delitti contro la personalità individuale, con specifico riferimento al reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 25-quinquies D.lgs. 231/2001)
- Reati in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro (art. 25-septies D.Lgs. 231/2001)
- Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25-octies D.Lgs. 231/2001)
- Delitti in violazione del diritto d'autore (art. 25-novies D.Lgs. 231/2001)
- Induzione a non rendere dichiarazioni ovvero a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies D.Lgs. 231/2001)
- Reati ambientali (art. 25-undecies D.Lgs. 231/2001)
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies D.Lgs. 231/2001)
- **Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies D.Lgs. 231/2001)**
- **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1 D.Lgs. 231/2001)**
- **Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies D.Lgs. 231/2001).**

Per le ulteriori famiglie di reato richiamate dal D.Lgs. 231/2001 e considerate non rilevanti per BMW Italia, varranno in ogni caso le disposizioni contenute nel Codice Etico.

Il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies del Decreto) non è specificamente riconducibile a uno o più Processi Sensibili; il rischio di commissione dello stesso è trasversale alle attività svolte da BMW Italia; anche con riferimento alla prevenzione della commissione di tale reato, si richiamano i principi e presidi contenuti nel Codice Etico.

4.5 La struttura e l'organizzazione del Modello (Parte Generale e Protocolli)

Come già anticipato, la Società ha ritenuto opportuno procedere con un completo intervento di revisione e integrazione delle attività di risk assessment condotte precedentemente, al fine di contemplare l'evoluzione normativa e le modifiche organizzative nel frattempo intervenute, nonché con una contestuale ridefinizione della precedente struttura del Modello, la cui Parte Speciale era tradizionalmente suddivisa in tanti capitoli quante le "famiglie di reato" rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 considerate.

La nuova struttura del Modello, articolata in una Parte Generale ed in una serie di Protocolli, mira a rendere il Modello stesso maggiormente fruibile e di più immediata applicazione per Destinatari, sintetizzando nei Protocolli di riferimento i principi di comportamento ed i presidi di controllo relativi a ciascun Processo Sensibile (o a gruppi omogenei di Processi Sensibili).

Nello specifico, l'attuale versione del Modello si compone di:

- **Parte Generale** (il presente documento) - illustra la funzione e i principi del Modello, individua e disciplina le sue componenti essenziali ovvero l'Organismo di Vigilanza, il Sistema Sanzionatorio, la formazione del personale, nonché la diffusione, l'applicazione e l'adeguatezza del Modello;

- **Allegati** alla Parte Generale, ovvero: Codice Etico (ALLEGATO 1), Organigramma aziendale (ALLEGATO 2), Matrice Processi Sensibili/Protocolli/Reati (ALLEGATO 3); Matrice "Comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza delle Informazioni sulle "attività a rischio 231" (ALLEGATO 4); Scheda di comunicazione all'OdV (ALLEGATO 5);
- **Protocolli a disciplina dei Processi Sensibili,** in cui sono contenuti i presidi di controllo attuati dalla Società con riferimento ai Processi e alle attività identificate come a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto (di seguito "**Protocolli**"). I Protocolli sono i seguenti:
    - A. Protocollo "Rapporti con la Pubblica Amministrazione";
    - B. Protocollo "Gestione dei rapporti con i concessionari";
    - C. Protocollo "Gestione delle vendite dirette ai terzi (escluse le vendite alla P.A.)";
    - D. Protocollo "Approvvigionamento di beni e servizi";
    - E. Protocollo "Gestione delle risorse umane";
    - F. Protocollo Gestione marketing, comunicazione, eventi promozionali, omaggi, liberalità, manifestazioni e concorsi a premio";
    - G. "Gestione dei flussi finanziari, della fatturazione attiva e del credito";
    - H. Protocollo "Gestione dei rapporti infragruppo";
    - I. Protocollo "Gestione del bilancio (contabilità, operazioni sul capitale sociale), dei rapporti con il Socio e il Collegio Sindacale e della fiscalità";
    - J. Protocollo "Gestione del contenzioso";
    - K. Protocollo "Gestione dei sistemi informativi";
    - L. Protocollo "Gestione della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro";
    - M. Protocollo "Gestione degli adempimenti in materia ambientale".

4.6 Finalità, principi e componenti dei Protocolli

I Protocolli, parte integrante del Modello predisposto da BMW Italia, si fondano e si integrano con un sistema di controllo interno strutturato e organico composto da regole, strumenti di definizione delle responsabilità e meccanismi e strumenti di monitoraggio dei processi aziendali, anche preesistente rispetto all'emanazione del Modello.

In particolare, le **finalità** dei Protocolli sono di:

- richiamare i Processi Sensibili rilevanti, ovvero l'insieme delle attività e operazioni aziendali organizzate al fine di perseguire un determinato scopo o gestire un determinato ambito aziendale della Società in aree potenzialmente a rischio di commissione reato;
- specificare le componenti che caratterizzano il sistema di controllo preventivo, nonché i principi generali e specifici di comportamento e le regole specifiche di condotta riconducibili ai Processi Sensibili;
- fornire all'Organismo di Vigilanza gli strumenti necessari per esercitare le attività di monitoraggio e di verifica della corretta applicazione del Modello in tutte le sue parti.

L'ambito di applicazione di ogni singolo Protocollo con riferimento ai Processi Sensibili e alle categorie di reato applicabili è riportato nella Matrice Processi Sensibili/Protocolli/Reati (ALLEGATO 3).

I **principi** che ispirano l'architettura del sistema di controllo interno di BMW Italia, con particolare riferimento ai Processi Sensibili e coerentemente con le previsioni di Confindustria, sono di seguito descritti:

- chiara identificazione di ruoli, compiti e responsabilità dei soggetti che partecipano alla realizzazione delle attività aziendali (interni o esterni all'organizzazione);

- segregazione dei compiti tra chi è significativamente coinvolto nelle fasi critiche del Processo/Attività Sensibile (ad esempio: decisione, autorizzazione, esecuzione, controllo e registrazione) (ove applicabile);
- verificabilità e documentabilità delle operazioni ex-post: le attività rilevanti condotte devono trovare adeguata formalizzazione, con particolare riferimento alla documentazione predisposta durante la realizzazione delle stesse. La documentazione prodotta e/o disponibile su supporto cartaceo o elettronico deve essere archiviata in maniera ordinata e sistematica a cura delle funzioni/soggetti coinvolti;
- identificazione di controlli preventivi e verifiche ex-post, manuali e automatici: devono essere previsti dei presidi manuali e/o automatici idonei a prevenire la commissione dei reati o a rilevare ex-post delle irregolarità che potrebbero contrastare con le finalità del presente Modello.

Le **componenti** del sistema di controllo preventivo che deve essere implementato a livello aziendale per garantire l'efficacia del Modello sono riconducibili ai seguenti elementi, i quali sono rilevanti per la prevenzione di tutte le fattispecie di reato di cui al Decreto e si applicano a ogni Processo Sensibile:

- **Sistema di principi etici**

La Società ritiene indispensabile che i Destinatari rispettino principi etici e regole generali di comportamento nello svolgimento delle proprie attività e nella gestione dei rapporti con i colleghi, business partner, fornitori, altri terzi che agiscono nell'interesse o per conto di BMW Italia e con la Pubblica Amministrazione.

Tali norme e principi di riferimento sono formulati nel Codice Etico di BMW Italia.

- **Sistema organizzativo**

Il sistema organizzativo della Società viene definito attraverso la predisposizione dell'organigramma aziendale e di job description e l'emanazione di deleghe di funzioni e disposizioni organizzative (ad esempio: comunicazioni organizzative interne), che forniscono una chiara definizione del ruolo, dei compiti e delle responsabilità delle più rilevanti funzioni/figure aziendali coinvolte in particolare nell'ambito dei Processi Sensibili.

- **Sistema autorizzativo**

Il sistema autorizzativo e decisionale si traduce in un sistema articolato e coerente di deleghe di funzioni e procure della Società, fondato sulle seguenti prescrizioni:

- le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega deve definire e descrivere in modo specifico e non equivoco i poteri gestionali del delegato ed il soggetto cui il delegato riporta gerarchicamente/funzionalmente;
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- le procure possono essere conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega funzionale interna o di specifico incarico e devono prevedere l'estensione dei poteri di rappresentanza ed, eventualmente, i limiti di spesa numerici;
- tutti coloro che intrattengono per conto di BMW Italia rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere dotati, ove necessario, di delega/procura in tal senso.

Si rimanda a tale proposito allo statuto di BMW Italia, ai verbali del Consiglio di Amministrazione con il quale sono state conferite deleghe al Presidente e all'Amministratore Delegato; alle procure conferite.

Inoltre, la Società ha da tempo adottato una specifica procedura, attualmente denominata "PA12 -- Regolamentazione interna firme B1-IT", volta a regolamentare l'aspetto della sottoscrizione di atti e documenti sia con efficacia meramente interna, sia con efficacia esterna alla Società medesima (qualora detti atti e documenti non siano già oggetto, limitatamente alla questione delle firme, di apposite procedure, quali, ad es. quelle relative ai viaggi di servizio e a spese di ospitalità, alla gestione veicoli di servizio, agli acquisti, ecc.).

Tale procedura contiene alcune tabelle che disciplinano le modalità di firma di ogni singolo atto emesso/prodotto dalla Società o del quale la Società sia parte. In ogni caso, principi fondamentali esposti in tale procedura sono che:

- in generale, tutte le comunicazioni scritte che impegnano finanziariamente la Società o che comunque comportano per la stessa l'assunzione di obblighi giuridicamente vincolanti, devono essere firmate dal Presidente e dall'Amministratore Delegato con firma abbinata oppure da uno dei due con firma abbinata a quella di un procuratore della Società (salvo casi diversi previsti da apposite normative e/o specifiche delibere adottate dal Consiglio di Amministrazione);
- in generale, tutte le comunicazioni scritte con l'esterno che non impegnano la Società devono avere una doppia firma di cui una deve essere quella di un Capo Servizio.

E' stata infine predisposta ed approvata una procedura volta a disciplinare in modo specifico il conferimento, la modifica e la revoca delle procure aziendali denominata "IOPA 12/01 -Conferimento, modifica e revoca di procure".

Sistema di controllo di gestione e dei flussi finanziari

Il sistema di controllo di gestione adottato da BMW Italia è articolato nelle diverse fasi di elaborazione del budget, di analisi dei consuntivi periodici e di elaborazione delle previsioni a livello di Società.

Il sistema garantisce la:

- pluralità di soggetti coinvolti, in termini di congrua segregazione delle funzioni per l'elaborazione e la trasmissione delle informazioni;
- capacità di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità attraverso un adeguato e tempestivo sistema di flussi informativi e di reporting.

L'art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto esplicitamente statuisce, inoltre, che il Modello debba "individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati". A tale scopo, la gestione delle risorse finanziarie è definita sulla base di principi improntati a una ragionevole segregazione delle funzioni, tale da garantire che tutti gli esborsi siano richiesti, effettuati e controllati da funzioni indipendenti o soggetti per quanto possibile distinti, ai quali, inoltre, non sono assegnate altre responsabilità tali da determinare potenziali conflitti di interesse.

Infine, la gestione della liquidità è ispirata a criteri di conservazione del patrimonio, con connesso divieto di effettuare operazioni finanziarie a rischio.

- **Programma di informazione e formazione**

Con specifico riferimento alle attività realizzate nell'ambito dei Processi Sensibili viene previsto un adeguato programma di informazione e formazione rivolto ai Collaboratori coinvolti nelle stesse.

Tali attività integrano e completano il percorso di informazione e formazione in tema di D.Lgs. 231/2001 previsto e disciplinato specificamente nei capitoli a ciò dedicati della Parte Generale del Modello.

- **Sistema disciplinare**

L'esistenza di un sistema di sanzioni applicabili in caso di mancato rispetto delle regole di condotta aziendali e, nello specifico, delle prescrizioni e dei Protocolli previsti dal Modello, è una componente indispensabile per garantire l'effettività del Modello stesso. In merito a tale aspetto si rimanda a quanto ampiamente descritto nell'ambito del Capitolo 7 della Parte Generale del Modello.

- **Sistema di procedure operative**

L'art. 6, comma 2, lett. b) del Decreto esplicitamente statuisce che il Modello debba "prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire".

Tali documenti, che recepiscono i principi generali e i principi specifici di comportamento di seguito descritti, consentono, in particolare, di disciplinare più nel dettaglio le attività oggetto dei Processi Sensibili e di guidare e garantire l'implementazione e l'attuazione nella pratica dei principi di comportamento e di controllo stabiliti nel presente Modello e sono, quindi, da considerarsi parte integrante dei protocolli organizzativi definiti nel Modello stesso, utili al fine di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto.

Le procedure/istruzioni operative di BMW Italia S.p.A. richiamate nell'ambito del presente Modello formano parte integrante e sostanziale del Modello stesso.

Copia cartacea delle suddette procedure / istruzioni operative, sono disponibili e consultabili, oltreché nella intranet aziendale, presso il Servizio nell'ambito del quale si svolge l'attività / operazione disciplinata.

Si sottolinea come, per tutto quanto non espressamente previsto dalle disposizioni contenute nel presente Modello e/o nelle procedure sopra citate, troveranno applicazione le previsioni contenute nel Codice Etico. In ogni caso, nell'ipotesi in cui anche uno solo dei precetti del Codice Etico entri in conflitto con le disposizioni previste nei regolamenti interni o nelle procedure, il Codice Etico deve ritenersi prevalente (cfr. Codice Etico, capitolo 5).

- **Sistemi informativi e applicativi informatici**

Per la salvaguardia del patrimonio documentale ed informativo aziendale devono essere previste adeguate misure di sicurezza a presidio del rischio di perdita e/o alterazione della documentazione riferita ai Processi Sensibili o di accessi indesiderati ai dati/documenti.

Al fine di presidiare l'integrità dei dati e l'efficacia dei sistemi informativi e/o gli applicativi informatici utilizzati per lo svolgimento di attività operative o di controllo nell'ambito dei Processi Sensibili, o a supporto delle stesse, è garantita la presenza e l'operatività di:

- sistemi di profilazione delle utenze in relazione all'accesso a moduli o ambienti;
- regole per il corretto utilizzo dei sistemi ed ausili informatici aziendali (supporti hardware e software);
- meccanismi automatizzati di controllo accessi ai sistemi;
- meccanismi automatizzati di blocco o inibizione all'accesso;
- meccanismi automatizzati per la gestione di workflow autorizzativi.

5 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Composizione e nomina

"omissis"

5.2 Compenso dell'OdV

"omissis"

5.3 Requisiti di eleggibilità dei membri dell'Organismo di Vigilanza

"omissis"

5.4 Durata in carica, cause di decadenza e revoca

"omissis"

5.5 Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza

"omissis"

5.6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza e Controllo nei confronti degli organi societari

"omissis"

5.7 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

"omissis"

5.8 Funzioni di indirizzo e coordinamento dell'Organismo di Vigilanza e Controllo di BMW Italia S.p.A. rispetto agli eventuali Organismi di Vigilanza e Controllo delle società appartenenti al BMW Group Italia

"omissis"

6. LE SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI E LA RELATIVA GESTIONE

Il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali", ha allargato in maniera significativa il perimetro di applicazione della disciplina in materia di segnalazioni di violazioni.

In particolare, tra le diverse novità introdotte dal predetto D.Lgs. 24/2023, importante è l'ampliamento del catalogo delle violazioni oggetto di possibile segnalazione, nonché dei soggetti legittimati ad effettuarla.

Come riportato nell'art. 2 del D.Lgs. 24/2023,[1] infatti, per violazioni si intendono i comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità dell'ente e che consistono in: 1) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, o violazioni del Modello 231, 2) mancato rispetto delle normative dell'Unione europea o nazionali indicate nell'Allegato al D.Lgs. 24/2023 o nell'allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937, relative ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; 3) lesioni degli interessi finanziari dell'Unione europea nonché delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, in materia di imposta sulle società o dei meccanismi il cui fine è ottenere un indebito vantaggio fiscale (di seguito, complessivamente, "Violazioni").

Inoltre, nell'elenco dei soggetti legittimati ad effettuare una segnalazione, espressamente riportato all'art. 3, commi 3 e 4 del D.lgs. 24/2023[2], rientrano adesso tutti i soggetti interni ed esterni alla Società (quali, a titolo esemplificativo: lavoratori subordinati, collaboratori, somministrati, stagisti, consulenti, fornitori e loro dipendenti, clienti, azionisti ed amministratori, di seguito i "Segnalanti").

La Società, al fine di uniformarsi al predetto D.Lgs. 24/2023 e di incoraggiare e tutelare i potenziali Segnalanti si è quindi dotata di specifici canali di segnalazione per consentire l'invio delle segnalazioni di Violazioni (di seguito anche solo "Segnalazioni"), definendo – all'interno di apposite procedure[3] a cui si rinvia per maggiori dettagli- altresì le modalità operative e le responsabilità per il ricevimento, la valutazione, la gestione e la chiusura delle Segnalazioni stesse.

---

[1]. D Lgs. 24/2023, art. 2, comma 1, lett. 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: (…) 1) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2022, n. 231 o violazioni dei Modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6); 2) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto, ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; 3) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea; 4) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società; 5) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5).*

[2] D. Lgs. 24/2023, art. 3, comma 3: *Salvo quanto previsto nei commi 1 e 2, le disposizioni del presente decreto si applicano alle seguenti persone che segnalano, denunciano all'autorità giudiziaria o contabile o divulgano pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo: a) i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ivi compresi i dipendenti di cui all'articolo 3 del medesimo decreto, nonché i dipendenti delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione; b) i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile, delle società in house , degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio; c) i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o dall'articolo 54 -bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96; d) i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato; e) i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi; f) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato; g) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato; h) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.*

D. Lgs. 24/2023, art. 3, comma 4: "*La tutela delle persone segnalanti di cui al comma 3 si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi: a) quando il rapporto giuridico di cui al comma 3 non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; b) durante il periodo di prova; c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso*."

[3] Una procedura per la segnalazione delle violazioni, pubblicata sulla intranet aziendale e una procedura "pubblica" pubblicata sul sito internet della Società.

6.1 Canali di segnalazione

Con specifico riferimento agli ambiti di rilevo per l'effettiva applicazione del Modello, tutti i Segnalanti che nell'ambito del contesto lavorativo, inteso come attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte con la Società, sono venuti a conoscenza o hanno acquisito informazioni su condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 o violazioni del Modello, possono effettuare una Segnalazione mediante uno dei seguenti canali della Società:

1) informatico, ovvero tramite lo strumento "SpeakUP Line", tramite il quale indirizzare le Segnalazioni, appositamente implementato per garantire con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del Segnalante e di tutti gli elementi della Segnalazione. Il link alla "SpeakUP Line" è disponibile nell'Allegato 1 Codice Etico, nella intranet aziendale oltreché sul sito web della Società;

2) orale, ovvero effettuando una Segnalazione verbale contattando il Servizio Compliance della Società. Tale Segnalazione verbale, previo consenso documentato del Segnalante, potrà essere registrata, attraverso gli strumenti aziendali, da parte del soggetto che riceve la stessa. Anche con riferimento a questo secondo canale, i riferimenti per poter contattare il Servizio Compliance sono disponibili nella intranet aziendale oltreché sul sito web della Società.

Le Segnalazioni possono essere anche anonime e devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa.

I canali adottati garantiscono in ogni caso la riservatezza del Segnalante, della persona coinvolta o comunque della persona menzionata nella Segnalazione, del contenuto della stessa e della relativa documentazione. La riservatezza è altresì garantita nella fase successiva di gestione della Segnalazione. Nello specifico, l'identità del Segnalante non può essere rilevata a persone diverse da quelle specificamente disegnate e autorizzate a ricevere e gestire la Segnalazione, senza il consenso espresso dello stesso Segnalante, in conformità con le previsioni dell'art. 12 del D.Lgs. 24/2023.

Oltre alle condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/001 o le violazioni del Modello, si precisa che attraverso suddetti canali di segnalazioni possono essere effettuate anche segnalazioni che riguardano le ulteriori Violazioni richiamate dall'art. 2 del D.Lgs. 24/2023.

A seguito del ricevimento della Segnalazione mediante uno dei canali precedentemente descritti, la stessa sarà gestita secondo le modalità e le tempistiche indicate all'interno delle procedure adottate dalla Società e pubblicate sulla intranet aziendale e sul sito web della stessa.

6.2 Divieto di ritorsione

Nei confronti del Segnalante non è consentita alcuna forma di discriminazione, diretta o indiretta o ritorsione, quale, a titolo esemplificativo:

a. il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;

b. la retrocessione di grado o la mancata promozione;

c. il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;

d. la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;

e. le note di merito negative o le referenze negative;

f. l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;

g. la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;

h. la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;

i. la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;

j. il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;

k. i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;

l. l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;

m. la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;

n. l'annullamento di una licenza o di un permesso;

o. la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La tutela del Segnalante si applica anche qualora la segnalazione avvenga nei seguenti casi:

- quando il rapporto lavorativo non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso

Come previsto dall'art.3, comma 5 D.Lgs. 24/2023, tali disposizioni si applicano anche in favore dei seguenti soggetti:

- dei facilitatori, ovvero di coloro che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione operante all'interno del medesimo contesto lavorativo;
- persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto stabile ed abituale;
- enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso lavora nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

7 Il CODICE ETICO

7.1 I rapporti tra Codice Etico e Modello

BMW Italia ha provveduto all'adozione di un proprio Codice Etico (ALLEGATO 1), ispirato ai principi del Legal Compliance Code **e della Policy Statement on Respect for Human Rights and Corresponding Environmental Standards,** che formalizza i valori ed i principi che ispirano l'operato di tutti coloro che a qualunque titolo cooperano all'esercizio dell'attività aziendale.

I principi e le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quanto espresso nel Codice Etico, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni del Decreto, una portata diversa rispetto al Codice Etico stesso.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere una serie di principi di deontologia aziendale che essa riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi Collaboratori e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del DLgs. 231/2001.

Tuttavia, in considerazione del fatto che il Codice Etico richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, esso acquisisce rilevanza ai fini del Modello.

8 IL SISTEMA SANZIONATORIO

8.1 Premessa

L'art. 6, comma 1, lettera e) D. Lgs. 231/2001, nel ricondurre l'esonero da responsabilità dell'ente all'adozione e all'efficace attuazione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo adeguato a prevenire la perpetrazione degli illeciti penali rilevanti ai fini di tale normativa, ha previsto l'introduzione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

La definizione di un "idoneo sistema disciplinare" costituisce, quindi, uno dei requisiti essenziali del Modello ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'ente.

L'applicazione del sistema disciplinare, che presuppone la violazione delle disposizioni del Modello, dovrà avvenire indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria (nel caso in cui il comportamento da censurare integri anche una fattispecie di reato). Infatti, le regole imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dal fatto che eventuali condotte possano costituire illecito penale o amministrativo e che l'Autorità Giudiziaria o Amministrativa intenda perseguire tale illecito.

Le regole che seguono disciplinano le conseguenze sul piano disciplinare delle violazioni dei principi del Codice Etico, nonché del Modello (o anche di uno dei suoi elementi), che BMW Italia ha adottato, a norma del D.Lgs. 231/2001, per prevenire la commissione dei suddetti reati.

Tali regole integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole del Contratto Collettivo Nazionale del Commercio in tema di sanzioni disciplinari.

Il sistema disciplinare viene pubblicato in un luogo accessibile a tutti i collaboratori e comunque reso riconoscibile a tutti i Destinatari.

La verifica dell'adeguatezza del sistema disciplinare, il costante monitoraggio degli eventuali procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Collaboratori, nonché degli eventuali interventi intrapresi dalla Direzione aziendale nei confronti dei soggetti terzi sono affidati all'OdV. L'OdV procede a segnalare alla funzione titolare del potere disciplinare le infrazioni rilevate - o di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle funzioni che gli sono proprie.

Fatto salvo quanto previsto dai precedenti paragrafi 5.3 ("Requisiti di eleggibilità dell'OdV") e 5.4 ("Durata in carica, cause di decadenza e revoca"), il sistema disciplinare definito potrà essere applicato anche ai componenti dell'OdV, relativamente alle funzioni ad essi attribuite dal presente Modello (si veda sul punto il successivo paragrafo 8.6).

8.2 Le violazioni del Modello

“omissis”

8.3 Le sanzioni

“omissis”

8.4 Misure nei confronti dei Collaboratori

“omissis”

8.5 Misure nei confronti dei Collaboratori dirigenti

“omissis”

8.6 Misure nei confronti degli amministratori e dei sindaci/componenti dell'Organismo di Vigilanza

“omissis”

8.7 Misure nei confronti dei terzi coinvolti nei Processi Sensibili

“omissis”

9 DIFFUSIONE DEL MODELLO E DEL CODICE ETICO - FORMAZIONE

“omissis”

Quanto alla diffusione del Codice Etico (ALLEGATO 1), si rinvia alle modalità descritte al capitolo 5 dello stesso.

Inoltre, al fine di consentire la piena operatività del Modello, BMW Italia S.p.A. garantisce la tempestiva diffusione tra i Destinatari del Modello e dei successivi aggiornamenti e modifiche e fornisce ai Collaboratori un adeguato sostegno formativo e informativo, anche al fine di consentire la risoluzione di dubbi interpretativi relativi a disposizioni contenute nel Modello.

Quanto ai punti ora elencati, nell'ambito specifico della formazione destinata ai Collaboratori, BMW Italia S.p.A. organizza due diverse tipologie di corsi di formazione:

- · una dedicata a tutti i Collaboratori, indipendentemente dalla loro operatività all'interno di aree a rischio;
- · una dedicata esclusivamente ai Collaboratori ricompresi in aree "a rischio 231" (secondo l'elencazione di cui alla Parte Speciale del Modello).

Le sessioni di tali corsi sono fissate almeno una volta all'anno e la partecipazione agli stessi sarà oggetto di apposito monitoraggio, nel rispetto delle procedure specifiche in materia di formazione.

La formazione deve fornire informazioni almeno in riferimento: al quadro normativo di riferimento (D.Lgs. 231/01 e Linee Guida di Confindustria); al Modello adottato dalla Società; al Codice Etico della Società; a casi aziendali di applicazione della normativa; ai presidi e protocolli introdotti a seguito dell'adozione del Modello stesso; l'OdV ne valuta l'efficacia in termini di pianificazione, contenuti, aggiornamento, tempistiche, modalità e identificazione dei partecipanti.

Della formazione effettuata viene tenuta puntuale registrazione.

La partecipazione alle suddette attività formative da parte dei soggetti individuati è obbligatoria: conseguentemente, la mancata partecipazione sarà sanzionata ai sensi del Sistema Disciplinare contenuto nel Modello.

BMW Italia S.p.A. incoraggia contributi costruttivi sui contenuti del Modello e del Codice Etico da parte dei Collaboratori, sia nella fase di attuazione sia nella fase successiva, allorché dovessero essere evidenziate carenze dello stesso o necessità di un suo aggiornamento (in seguito ad evoluzioni normative o delle più affermate prassi internazionali, nonché per esperienza acquisita nell'applicazione del Modello e del Codice Etico medesimi), che dovranno essere segnalate all'OdV.

10 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

"omissis"

ALLEGATI

Allegato 1 – Codice Etico

Allegato 2 - "omissis"

Allegato 3 - "omissis"

Allegato 4 - "omissis"

Allegato 5 - "omissis"