

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

**Redatto ai sensi dell'art. 6, 3° comma,
del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231**

**Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società
e delle associazioni anche prive di personalità giuridica**

INDICE

DEFINIZIONI.....	4
INTRODUZIONE AL D.LGS. 231/2001	8
PRIMA PARTE GENERALE	9
1. QUADRO NORMATIVO DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N°231	9
1.1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE.....	9
1.2. PRINCIPIO DI LEGALITÀ E SUCCESSIONE DI LEGGI NEL TEMPO (ARTT. 2 E 3 DEL D. LGS. N. 231/2001).....	10
1.3. REATI COMMESSI ALL'ESTERO (ART. 4 DEL D. LGS. N. 231/2001).....	10
1.4. FATTISPECIE DI REATO INDIVIDUATE DAL D. LGS. N. 231/2001 E SUCCESSIVE INTEGRAZIONI ...	10
1.5. CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ	18
1.6. I CRITERI DI IMPUTAZIONE SUL PIANO OGGETTIVO	18
1.7. I CRITERI DI IMPUTAZIONE SUL PIANO SOGGETTIVO	19
1.8. ADOZIONE DEL MODELLO QUALE POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE	19
1.9. APPARATO SANZIONATORIO E PROCESSO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO	21
1.10. AUTONOMIA DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE.....	22
1.11. I PRESUPPOSTI DI ESONERO DI RESPONSABILITÀ	22
1.12. LE LINEE GUIDA DELLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA.....	23
2. ADOZIONE DEL MODELLO EX D. LGS. N. 231/2001 DA PARTE DI SCHRODERS ITALY SIM S.P.A.	24
2.1. LINEE GUIDA ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA (ART. 6, COMMA 3 D. LGS. 231/01)	25
2.2. SCHRODERS ITALY SIM S.P.A.....	27
2.2.1. INFORMAZIONI SOCIETARIE	27
2.2.2. AUTORIZZAZIONI	27
2.2.3. PRINCIPI DI CORPORATE GOVERNANCE.....	28
2.3. OBIETTIVI PERSEGUITI DALLA SOCIETÀ CON L'ADOZIONE DEL MODELLO	28
2.4. CRITERI DI FORMAZIONE DEL MODELLO	30
2.5. MODALITÀ DI COSTRUZIONE DEL MODELLO.....	30
2.6. LA STRUTTURA DEL MODELLO	31
2.7. DESTINATARI DEL MODELLO.....	31

2.8.	AGGIORNAMENTO, MODIFICHE ED INTEGRAZIONE DEL MODELLO	32
3.	ORGANISMO DI VIGILANZA	33
3.1.	INDIVIDUAZIONE E REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E DEI SUOI COMPONENTI.....	33
3.2.	COMPOSIZIONE E NOMINA DELL'ODV DI SCHRODERS ITALY SIM S.P.A.	35
3.2.1.	CRITERI DI SCELTA DELL'ODV	35
3.2.2.	NOMINA DELL'ODV E REGOLAMENTO	36
3.3.	COMPITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	36
3.4.	FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	37
3.4.3.	OBBLIGHI DI INFORMATIVA RELATIVI AD ATTI UFFICIALI	38
3.4.4.	SEGNALAZIONI DA PARTE DI ESPONENTI AZIENDALI O DA PARTE DI TERZI.....	39
3.5.	FLUSSI INFORMATIVI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIALI	40
4.	FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	40
4.1.	COMUNICAZIONE INTERNA	41
4.2.	FORMAZIONE	41
5.	SISTEMA DISCIPLINARE	42
5.1.	FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....	42
5.2.	VIOLAZIONE DEL MODELLO	43
5.3.	GRADO DI VIOLAZIONE	44
5.4.	MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI (NON DIRIGENTI).....	44
5.5.	MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	45
5.6.	MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI.....	46
5.7.	MISURE NEI CONFRONTI SINDACI.....	46
5.8.	MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI AUTONOMI COLLABORATORI ESTERNI E PROMOTORI FINANZIARI.....	46
5.9.	MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	47

DEFINIZIONI

- **“Amministratori”**: i soggetti membri del Consiglio di Amministrazione (“CdA”) e di cui alcuni compongono il “Comitato Esecutivo” di Schroders Italy SIM S.p.A.
- **“Apice” o “soggetto in posizione apicale”**: persona fisica che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persona fisica che eserciti, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente.
- **“Attività a rischio di reato” o Attività sensibile**: il processo, l’operazione, l’atto, ovvero l’insieme di operazioni e atti, che possono esporre la Società al rischio di commissione di un Reato, presupposto di responsabilità della società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.
- **“Codice Etico e di Comportamento”**: il documento approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società quale esplicitazione della politica societaria, che contiene i principi generali di comportamento - ovvero, raccomandazioni, obblighi e/o divieti - a cui i Destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata. Si affianca e si integra con la *Group Policy Anti Bribery* prevista per tutte le società appartenenti al Gruppo nel mondo.
- **“CCNL”**: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato ai Dipendenti della Società.
- **“Collaboratori”**: coloro che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione.
- **“Comitato Esecutivo”**: Organo costituito dal Consiglio di Amministrazione a cui sono stati attribuite specifiche deleghe ed è composto da tre membri dello stesso C.d.A..
- **“Confisca”**: misura di sicurezza patrimoniale diretta alla definitiva sottrazione di cose specificatamente attinenti alla commissione di un reato ed in particolare di cose che sono servite o che sono state destinate a commettere il reato, ovvero che ne costituiscono il prodotto o il profitto. Il D. Lgs. n. 231/2001 prevede che sia sempre disposta, salvo per la parte che possa essere restituita al danneggiato, la confisca del prezzo o del profitto del reato e, ove ciò non sia possibile, la confisca di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.
- **“Consulenti”**: coloro che agiscono per conto e/o in nome della Società sulla base di un incarico o di altro rapporto di collaborazione.
- **“Datore di lavoro”**: il soggetto titolare del rapporto di lavoro o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l’organizzazione dell’impresa, ha la responsabilità dell’impresa stessa in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa. In caso di affidamento di lavori a impresa appaltatrice o lavoratore autonomo all’interno della propria Unità Produttiva, assume il ruolo di Datore di Lavoro committente con i conseguenti obblighi previsti dall’art. 26 del Decreto Sicurezza.

- “Decreto 231” o “D. Lgs n. 231/2001”: decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 recante *“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”*, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.
- “Dipendenti” e “Personale”: i soggetti che hanno con la Società un rapporto di lavoro subordinato, ivi compresi i dirigenti.
- “Dirigente”: il soggetto che, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell’incarico conferitogli, attua le direttive del Datore di Lavoro organizzando l’attività lavorativa e vigilando su di essa.
- “Destinatari”: i soggetti a cui si applicano le disposizioni del Modello (Amministratori, Sindaci, Dipendenti, Collaboratori, Promotori Finanziari, Fornitori, Consulenti, Mandatari, Procuratori, Partners, Outsourcer e altri soggetti con cui la Società entri in contatto nello svolgimento di relazioni d’affari).
- “Decreto Sicurezza”: Decreto Legislativo del 9 aprile 2008 n. 81 concernente l’attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
- “DVR”: Documento di Valutazione dei Rischi redatto ai sensi dell’art. 28 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81. il documento redatto dal Datore di Lavoro contenente una relazione sulla valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza durante il lavoro ed i criteri per la suddetta valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza durante il lavoro ed i criteri per la suddetta valutazione, l’indicazione delle misure di prevenzione e protezione dei dispositivi di protezione individuale conseguente a tale valutazione, il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, l’individuazione delle procedure per l’attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell’organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, l’indicazione del nominativo RSPP, del RLS e del Medico Competente che ha partecipato alla valutazione del rischio, nonché l’individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.
- “DUVRI” o “ Documento Unico di Valutazione dei Rischi per le Interferenza”: il documento redatto dal Datore di Lavoro committente in caso di affidamento di lavori a impresa appaltatrice o Lavoratori autonomi all’interno della propria unità produttiva contenente una valutazione dei rischi che indichi le misure per eliminare o, ove ciò non risulti possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze nei contratti di appalto, d’opera o di somministrazione.
- “Ente”: i soggetti, diversi dalle persone fisiche, considerati dall’art. 1 D. Lgs. n.231 8 giugno 2001; nella definizione sono inclusi anche gli enti pubblici ovvero la Pubblica Amministrazione. Nella definizione di Ente è inclusa anche Schroders Italy SIM S.p.A.
- “Fornitori”: i fornitori di beni e servizi (incluso Consulenti).

- “Incaricati di un Pubblico servizio”: ai sensi dell’art. 358 c.p. “sono incaricati di un Pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un Pubblico servizio. Per Pubblico servizio deve intendersi un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest’ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale.
- “Linee Guida”: Linee Guida ASSOSIM giudicate adeguate ed idonee ai sensi dell’art. 6 del D.Lgs. 231/01 dal Ministero della Giustizia in data 12 maggio 2011. (Allegato 2).
- “Medico Competente”: medico - in possesso dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all’art. 38 del Decreto Sicurezza - che collabora, secondo quanto previsto dall’art. 29 comma 1 del richiamato decreto, con il Datore di Lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la Sorveglianza Sanitaria.
- “Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001” o “Modello”: il Modello di organizzazione, gestione e controllo ritenuto dagli Organi Sociali idoneo a prevenire i Reati e, pertanto, adottato dalla Società, ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo, al fine di prevenire la realizzazione dei Reati stessi da parte del Personale apicale o subordinato, così come descritto dal presente documento.
- “Organismo di Vigilanza” o “OdV”: l’Organismo interno di controllo, istituito ai sensi dell’art. 6 del Decreto 231/2001, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello, del Codice Etico e di Comportamento, dei Protocolli e dei relativi aggiornamenti.
- “Organi Sociali”: il Consiglio di Amministrazione e/o il Comitato Esecutivo e/o il Collegio Sindacale di Schroders Italy SIM S.p.A.. in funzione del senso della frase di riferimento.
- “P.A.”: o “Pubblica Amministrazione (centrale, periferica e locale)”: la Pubblica Amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un Pubblico servizio e i funzionari (es. i concessionari di un Pubblico servizio). A titolo meramente esemplificativo ed avendo riguardo all’operatività della Società si possono individuare quali soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione: i) lo Stato, le Regioni, le Province, i Comuni; ii) i Ministeri, i Dipartimenti, le Commissioni; (iii) gli Enti Pubblici non economici (INPS, ENASARCO, INAIL, ISTAT).
- “Partner”: soggetti con cui la Società entra in contatto nello svolgimento di relazioni di affari , più precisamente, dealer che si avvalgono, per la vendita di prodotti e/o servizi offerti, di un *network* costituito da una pluralità di soggetti aventi o meno una propria autonomia giuridica.
- Parte Speciale: Ciascuna delle “c.d. Parti Speciali” che è stata predisposta per le singole tipologie di reato contemplate nel D. Lgs. n. 231/2001 che sono ipotizzabili in capo alla Società, in relazione alla specifica attività esercitata.
- Promotore Finanziario: soggetto iscritto all’Albo di cui all’art.31 comma 4 del TUF (Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n.58).

- **“Protocollo o procedura”**: un insieme di presidi finalizzati a prevenire la commissione di un reato ex D.Lgs. 231/2001 e composti da: Principi generali di organizzazione, gestione e controllo per tutte le attività sensibili, procedure aziendali e di Gruppo, presidi di controllo (misura organizzativa, fisica e/o logica), Codice Etico e di Comportamento, divieti espressi nelle Parti Speciali¹.
- **“Pubblici Ufficiali”**: ai sensi dell’art. 357 cod. penale *“sono Pubblici Ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto Pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione o manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi.*
- **Risk Assessment**: analisi dei rischi aziendali in relazione alle fattispecie di reato ex D.Lgs. n. 231/2001.
- **“Reati” o “Reati-presupposto”**: la fattispecie dei reati, o i singoli reati previsti dal D.Lgs.231/2001 e s.m.i. riportati nel Modello quali presupposto della responsabilità amministrativa dell’ente.
- **“RSPP” o “Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione”**: il soggetto in possesso delle capacità e dei requisiti professionali indicati nell’articolo 32 del Decreto Legislativo n. 81/2008 in materia di sicurezza, designato dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il Servizio di Prevenzione e Protezione.
- **“Responsabilità amministrativa”**: responsabilità dell’Ente conseguente la commissione di un reato-presupposto.
- **“Sanzioni conseguenti alla responsabilità amministrativa dell’ente”**: le sanzioni amministrative, pecuniarie, interdittive, stigmatizzanti e la confisca previste dalla Sezione seconda, Capo primo del D.Lgs. 231/2001.
- **“Sistema Disciplinare”**: l’insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione delle regole procedurali e comportamentali previste dal Modello.
- **“Società”**: Schroders Italy SIM S.p.A (“Schroders” o la “Società” o “Ente”) , con sede legale in Via della Spiga n. 30, - 20121 Milano è interamente controllata dal Gruppo Schroders (il “Gruppo”). La Società è soggetta alla “direzione e coordinamento” ad opera della Capogruppo: Schroders Public Limited Company.
- **“Sottoposto”**: persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale come previsto dall’art. 5 comma 1 lettera b) del D.Lgs. n. 231/2001.
- **“SPP o Servizio di Prevenzione e Protezione”**: l’insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni della Società, finalizzati all’attività di prevenzione e protezione dei rischi professionali.

¹ Per protocolli, in mancanza di una specifica definizione legislativa, si intende, quindi, un insieme di principi e procedure di controllo finalizzato a prevenire la commissione di un reato ex D.Lgs. 231/2001; si suole parlare, pertanto, di principi e procedure di controllo preventivo

INTRODUZIONE AL D.LGS. 231/2001

Come detto in premessa, la **Società Schroders Italy SIM S.p.A.** (qui di seguito “ **Schroders** ” o la “**Società**”), con socio unico *Schroder International Finance B.V.* (100%), da sempre impegnata ad operare in un contesto di trasparenza e di correttezza nazionale ed internazionale, ha ritenuto opportuno adottare uno specifico *Modello di organizzazione, gestione e controllo* (“**Modello**”) redatto ai sensi e per gli effetti di cui all’art.6 del D. Lgs. n. 231/2001, nella piena convinzione che ciò costituisca un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano nell’interesse o a vantaggio della Società e un efficace mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dalla normativa di riferimento.

La Società, con l’adozione del Modello e il costante aggiornamento, si propone di:

- creare la consapevolezza in tutti coloro che operano per conto della Società stessa nell’ambito di “*attività sensibili*” (ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001), di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite in materia, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti;
- riconfermare che tali forme di comportamento illecito sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società si attiene da sempre nell’esercizio dell’attività aziendale e, come tali sono fortemente condannate (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio);
- intervenire prontamente al fine di prevenire od ostacolare la commissione dei reati e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello e ciò soprattutto grazie ad un’attività di monitoraggio sulle aree a rischio.

PRIMA PARTE GENERALE

1. QUADRO NORMATIVO DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N°231

1.1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche.

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito “**D. Lgs. n. 231/2001**”) ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano la disciplina della responsabilità delle società e degli enti dipendente da reati presupposto commessi nel loro interesse o vantaggio.

Il D. Lgs. n. 231/2001 è stato emanato in esecuzione dell’art. 11 della Legge delega 29 settembre 2000 n. 300, che ha adeguato la normativa italiana, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, ad alcune Convenzioni internazionali:

- Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995;
- Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell’Unione europea, fatta a Bruxelles il 26 maggio 1997;
- Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

Il D. Lgs. n. 231/2001 introduce la responsabilità diretta dell’ente per la commissione di taluni reati da parte di soggetti ad esso funzionalmente legati quali apicali o sottoposti alla direzione e vigilanza di questi ultimi (ad esempio amministratori o Dipendenti) e statuisce l’applicabilità nei confronti dell’ente di sanzioni, che possono avere serie ripercussioni sullo svolgimento dell’attività sociale.

Secondo tale disciplina le società possono essere ritenute responsabili, e quindi sanzionate, in relazione a taluni reati commessi o tentati nell’interesse o a vantaggio delle società stesse.

Nonostante il legislatore italiano non abbia voluto introdurre una responsabilità dell’ente di natura penale (e ciò per l’ostacolo rappresentato dall’art. 27 della Costituzione italiana), i principi che regolano tale D. Lgs. n. 231/2001 sono sostanzialmente improntati alla forma della responsabilità penale. Infatti l’ente risponde di un illecito amministrativo (c.d. illecito da reato) ed è punito con una sanzione amministrativa.

La responsabilità dell’ente è inoltre accertata nell’ambito di un procedimento penale, nel quale l’Autorità competente a contestare l’illecito è il Pubblico Ministero e quella competente ad irrogare le sanzioni è il Giudice penale.

La responsabilità amministrativa dell’ente è autonoma; essa si aggiunge e non sostituisce quella della persona fisica autrice del reato. Pertanto, nel caso in cui venga commesso uno dei reati specificamente indicati, alla responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto, si aggiunge se ed in quanto siano stati integrati tutti gli altri presupposti normativi- anche la responsabilità “*amministrativa*” della società.

In estrema sintesi, il D. Lgs. n. 231/2001 prevede la responsabilità della Società qualora determinati reati siano stati commessi nel suo “**interesse**” o a suo “**vantaggio**”:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (“**Soggetti Apicali**”), nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della società;
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati alla precedente lettera a), ad esempio, un dipendente.

1.2. Principio di legalità e successione di leggi nel tempo (artt. 2 e 3 del D. Lgs. n. 231/2001)

Il D. Lgs. n. 231/2001 si fonda sul principio di legalità nelle sue accezioni di riserva di legge, tassatività e irretroattività. In applicazione di questi criteri l'ente non risponde in caso di introduzione successiva di una norma più favorevole cioè che non preveda più la sua responsabilità dipendente dalla commissione di un reato presupposto.

1.3. Reati commessi all'estero (art. 4 del D. Lgs. n. 231/2001)

Il D. Lgs. n. 231/2001 all'art. 4 recita “nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto”.

1.4. Fattispecie di reato individuate dal D. Lgs. n. 231/2001 e successive integrazioni

La responsabilità dell'ente sorge nei limiti previsti dalla legge (c.d. reati presupposto). La responsabilità amministrativa dell'ente si estende anche alle ipotesi in cui uno dei reati presupposto, elencati di seguito, sia commesso nella forma del tentativo.

Il D. Lgs. n. 231/2001 originariamente fu rivolto essenzialmente alla tipologia dei reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 25 D. Lgs. n. 231/2001) o contro il patrimonio della P.A. (art. 24). Successivamente, a seguito di una serie di appositi interventi normativi l'applicabilità della norma in questione è stata estesa anche ad altre numerose ipotesi di reato

I reati attualmente previsti nell'ambito operativo del Decreto 231/2001 sono pertanto i seguenti:

A. Reati contro la Pubblica Amministrazione, quali precisamente (artt. 24 e 25 D. Lgs 231/2001)

- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 bis c.p.);
- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 ter c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, cpv., n. 1, c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);

- corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.);
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- peculato, concussione, corruzione ed istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.).

B. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24 bis D. Lgs. n. 231/2001)

- falsità in un documento informatico pubblico o privato (art. 491 bis c.p.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.).

C. Reati di criminalità organizzata previsti dall'art. 24-ter del D. Lgs 231/2001

- associazione a delinquere (art. 416, sesto comma, c.p.);
- associazione di stampo mafioso (art. 416 bis c.p.);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter c.p.);
- sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 D. Lgs. 286/1998 (art. 416, sesto comma, c.p.);

- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309);
- illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.).

D. Reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis D. Lgs. n. 231/2001)

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

E. Delitti contro l'industria e il commercio previsti dall'art. 25-bis 1 del D. Lgs 231/2001

- turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
- frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- frodi nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche e denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

F. Reati societari (Art. 25 ter D. Lgs. n. 231/2001)

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
 - fatti di lieve entità (2621 bis c.c.)
 - non punibilità per particolare tenuità (2621 ter c.c.)
 - false comunicazioni sociali in danno di soci o creditori (art. 2622 c.c.);
 - falso in prospetto (art. 173 bis del TUF – solo per società quotate, emittenti e controllanti di esse);
 - impedito controllo (art. 2625, co. 2, c.c.);
 - indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
 - illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
 - illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
 - operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
 - omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c. – solo per le società quotate, le società assicurative, le società bancarie e i fondi pensione);
 - formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
 - indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
 - corruzione tra privati (nei casi di cui al nuovo terzo comma dell'art. 2635 c.c.);
 - illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
 - aggio (art. 2637 c.c.);
 - ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, co. 1 e 2, c.c.).
- G. Reati commessi con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater del D. Lgs. n. 231/2001) previsti dal codice penale e dalle leggi speciali e delitti posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo sottoscritta a New York in data 9.12.1999**
- associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
 - associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.);
 - assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.);
 - arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);
 - addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.);
 - condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.);
 - propaganda ed apologia sovversiva anti nazionale (art. 272 c.p.);
 - attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
 - atto di terrorismo con organi micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.);

- sequestro di persona a scopo di terrorismo e di eversione (art. 289-bis c.p.);
 - istigazione a commettere alcuno dei delitti contro la personalità dello Stato (art. 302 c.p.),
 - cospirazione politica mediante accordo e cospirazione politica mediante associazione (artt. 304 e 305 c.p.);
 - banda armata e formazione e partecipazione e assistenza ai partecipanti di cospirazione o di banda armata (artt. 306 e 307 c.p.);
 - reati di terrorismo previsti dalle leggi speciali;
 - reati diversi da quelli elencati nel codice penale e nelle leggi speciali, posti in essere in violazione dell'art. 2 della convenzione di New York dell'8 dicembre 1999;
- H. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1 del D. Lgs. n. 231/2001)**
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.);
- I. Reati contro la personalità individuale (art. 25 quinquies del D. Lgs. n. 231/2001)**
- riduzione in schiavitù (art. 600 c.p.);
 - prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
 - pornografia minorile (art. 600-ter, primo e secondo comma, c.p.);
 - detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater, c.p.);
 - pornografia virtuale (art. 600-quater 1 c.p.);
 - iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies, c.p.);
 - tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.);
 - alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.).
- J. Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti dalla parte V, titolo I-bis, capo II, del D. Lgs. n. 58/1988, introdotti dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha recepito la normativa comunitaria 2003/6/C sul Market abuse. (art. 25 sexies del D. Lgs. n. 231/2001)**
- abuso di informazioni privilegiate (Art. 184 e 187 bis del D. Lgs. 58/1998);
 - manipolazione del mercato (Art. 185 e 187 ter del D. Lgs. 58/1998).
- K. Violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro ex D.Lg.81/2008 (Legge 123 / 2007 - Art 25 setpies D. Lgs. n. 231/2001)**
- omicidio colposo (art. 589 c.p.);
 - lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.).
- L. Ricettazione, riciclaggio ed impiego di utilità economiche provenienti da reato e autoriciclaggio (art. 25 octies D. Lgs. n. 231/2001)**
- ricettazione (art. 648 c.p.);

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

M. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore previsti dall'art. 25-nonies del D. Lgs 231/2001

- immissione in rete telematica di opera dell'ingegno protetta (art. 171, primo comma a-bis, e terzo comma, legge 22 aprile 1941, n. 633);
- illegittima duplicazione e commercio di programmi per elaboratore su supporti non contrassegnati SIAE (art. 171-bis, primo comma, legge 22 aprile 1941, n. 633);
- illegittima riproduzione e distribuzione su supporti non contrassegnati SIAE del contenuto di una banca dati (art. 171-bis, secondo comma, legge 22 aprile 1941, n. 633);
- illegittima duplicazione, distribuzione e promozione di film, programmi televisivi, opere letterarie, scientifiche, musicali, didattiche o multimediali; illegittima diffusione di servizi criptati e installazione dei relativi dispositivi o elementi di decodificazione; fabbricazione e distribuzione di prodotti che abbiano la finalità di eludere efficaci misure tecnologiche; rimozione o alterazione abusiva di informazioni elettroniche; illegittima riproduzione, duplicazione o messa in commercio di opere protette dal diritto d'autore (almeno 50 copie); comunicazione mediante rete telematiche di opera protetta dal diritto d'autore; (art. 171-ter, legge 22 aprile 1941, n. 633);
- produzione e importazione di prodotti senza comunicazione alla SIAE quando dovuta o comunicazione mendace dell'assolvimento degli obblighi SIAE (art. 171-septies, legge 22 aprile 1941, n. 633);
- commercio e utilizzazione a fini fraudolenti di apparecchiature per l'accesso a reti protette (art. 171-octies, legge 22 aprile 1941, n. 633).

N. Reato di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria previsto dall'art. 25-decies del D. Lgs 231/2001

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)

O. Reati in materia ambientale (art. 25 - undecies)

Questa tipologia di reati fa riferimento ai reati ambientali previsti dalle seguenti fonti normative:

- i reati inseriti nel Codice Penale (artt. 727 bis e 733 bis);
- i reati ambientali previsti dal nuovo titolo VI del libro secondo del codice penale (artt. 452 bis; 452 ter; 452 quater; 452 quinquies; 452 sexies; 452 septies; 452 terdecies c.p.);
- i reati previsti dal TU dell'ambiente (D.Lgs. 152 del 2006) agli artt. 137, 256, 257, 258 comma IV, 259 comma I, 260, 260 bis, 279 comma V;
- i reati previsti dalla legge n. 150 del 7 febbraio 1992 relativa all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione.

- le fattispecie di reato introdotte da questo articolo, per le quali le aziende possono essere chiamate a rispondere, sono le seguenti:
- distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 bis c.p.);
- inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.);
- morte o lesioni come conseguenza del delitto di inquinamento come conseguenza del delitto di inquinamento ambientale (art. 452 ter c.p.) ;
- disastro ambientale (art. 452 quater c.p.);
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies c.p.);
- impedimento del controllo (art. 452 septies c.p.);
- omessa bonifica (art. 452 terdecies c.p.);
- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
- distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
- scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D.Lgs 152/06, art. 137);
- attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.Lgs 152/06, art. 256);
- inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D.Lgs. 152/06, art. 257);
- violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D.Lgs.152/06, art. 258);
- traffico illecito di rifiuti (D.Lgs 152/06, art. 259);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D.Lgs 152/06, art. 260);
- false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; Omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D.Lgs 152/06, art. 260-bis);
- importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. 150/92, art. 1 e art. 2);
- Inquinamento doloso (D. Lgs. 202/07, art. 8);
- Inquinamento colposo (D. Lgs. 202/07, art. 9).

P. Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies)

Questa tipologia di reati fa riferimento al reato previsto dalla seguente fonte normativa:

- art. 22 comma 12 bis D. Lgs. n. 286/1998 (TU disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione)

Q. Reati di criminalità organizzata transnazionale previsti dalla legge n. 146 del 16.3.2006 che ha ratificato la Convenzione ONU del 31.5.2001: si tratta dei reati, commessi in più di uno stato da un gruppo strutturato composto da tre o più persone.

La disciplina dettata dal decreto 231/2001 è stata resa applicabile a taluni **reati transnazionali**, in occasione della *ratifica ed esecuzione della convenzione e dei protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001*, da parte della legge 16 marzo 2006, n.146, entrata in vigore il 12 aprile 2006.

Segnatamente, l'art.3 della legge definisce reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato ed in particolare:

- associazione a delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di stampo mafioso (art. 416 bis c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater del DPR 43/1973);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del DPR 309/1990);
- reato concernenti il traffico di migranti (art. 12 D. Lgs. 286/1998);
- induzione a rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.);
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

Come è possibile constatare dall'elenco dei reati sopra evidenziato, il D. Lgs. n. 231/2001 prende in esame una eterogenea tipologia di Reati.

Tuttavia, non tutte le predette figure criminose possono essere in realtà ad oggi ipotizzate come realizzabili nello svolgimento dell'attività della Società.

Quelle che concretamente possono risultare "rilevanti", poiché potenzialmente effettivamente realizzabili da parte di soggetti qualificati che rappresentano la Società o di coloro che svolgono attività in nome della stessa, sono soltanto alcune delle fattispecie previste, e tali reati sono stati analiticamente considerati nelle singole *Parti Speciali* del presente Modello .

Al fine di identificare concretamente quali possono essere i reati "sensibili" per la Società, è stato compiuto, tramite interviste ai soggetti Apicali e ai Responsabili delle principali aree aziendali, un Risk Assessment nel corso del quale, per ciascun reato presupposto, sono state censite le aree sensibili ed i relativi "controlli rilevati", "le carenze" e la "valutazione del rischio". Sulla base degli esiti del Risk Assessment, tenuto conto

anche delle caratteristiche organizzative e dimensionali della Società è stato successivamente elaborato un “Piano di gestione del rischio” con l’indicazione dei presidi in atto o da implementare.

1.5. Criteri di imputazione della responsabilità

I criteri di imputazione della responsabilità si distinguono in:

- 1) criteri di imputazione sul piano oggettivo;
- 2) criteri di imputazione sul piano soggettivo.

Sul piano soggettivo opera il criterio di imputazione fondato sulla colpevolezza, propria del diritto sanzionatorio a contenuto punitivo e quindi in particolare la colpa di organizzazione ravvisabile quando un ente non disdegna di avvalersi anche di un reato come strumento della propria politica d’impresa.

La colpa di organizzazione è scongiurata tutte le volte che la società abbia gestito il rischio della commissione di determinati reati presupposto adottando presidi e rimedi nell’ambito della propria organizzazione d’impresa.

1.6. I criteri di imputazione sul piano oggettivo

I criteri di imputazione sul piano oggettivo della responsabilità all’ente sono identificati dall’art. 5 del D. Lgs. n. 231/2001 in questi elementi:

- commissione di un reato presupposto;
- commissione del reato nell’interesse o a vantaggio dell’ente, tenendo presente che la responsabilità dell’ente è esclusa se l’autore del reato ha agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi;
- commissione del reato da parte di una persona fisica che, anche di fatto, sia inserita nell’organizzazione dell’ente come soggetto apicale o come soggetto sottoposto alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale.

I reati-presupposto possono essere imputati all’ente solo a certe condizioni.

La prima condizione è che il reato sia commesso da un soggetto legato all’ente da un rapporto qualificato. Ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, l’autore del reato deve appartenere ad una di queste due categorie:

- Soggetti in “**posizione apicale**”: coloro che hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto della società, persone cioè che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione. Appartengono a questa categoria il legale rappresentante, gli amministratori, il direttore generale, il direttore di una unità organizzativa autonoma, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione dell’ente.
- Soggetti “**sottoposti**”: tutti coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali. Oltre a tutti lavoratori Dipendenti, rientrano in questa categoria anche i soggetti che, pur non appartenendo al personale all’ente, svolgono un incarico in nome, per conto o nell’interesse dell’ente, sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali: ad esempio, i collaboratori continuativi od occasionali, i promotori, gli agenti o i consulenti.

- La seconda condizione richiede che il fatto di reato sia commesso nell'**interesse o a vantaggio** dell'ente. L'interesse e il vantaggio sono concetti alternativi ed è sufficiente che sussista almeno uno dei due.
- L'**interesse** sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente. La sussistenza dell'interesse è valutata con un giudizio *ex-ante*, che risale al momento della condotta criminosa e prescinde quindi da quanto poi effettivamente accaduto, ossia dal fatto che l'ente sia stato effettivamente favorito dalla condotta dell'autore del reato.
- Il "**vantaggio**" sussiste quando l'ente ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura. Tale condizione è valutata *ex-post*, dopo la consumazione del reato.

L'ente non risponde invece se il fatto di reato è stato commesso contro il proprio interesse o nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o di terzi.

1.7. I criteri di imputazione sul piano soggettivo

Come illustrato dalla Relazione al D. Lgs. n. 231/2001, ai fini della responsabilità dell'ente occorre non soltanto che il reato presupposto sia ad esso ricollegabile sul piano oggettivo, ma che il reato costituisca espressione della politica aziendale o quanto meno derivi da "colpa di organizzazione".

Così, accanto ai criteri di imputazione oggettiva, la normativa dispone i criteri di imputazione sul piano soggettivo, ma al riguardo occorre distinguere l'ipotesi di reato commesso dagli *apicali* dall'ipotesi di reato commesso dai *sottoposti*.

1.8. Adozione del Modello quale possibile esimente della responsabilità dell'Ente

Il Decreto Legislativo 231/2001 prevede, agli articoli 6 e 7, quale forma di esonero dalla responsabilità per l'ente, l'aver adottato ed efficacemente attuato i "*Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo*" idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali da parte dei Destinatari del Modello, ovvero che l'Ente possa dimostrare, attraverso una propria adeguata struttura organizzativa interna posta in essere per prevenire il compimento dei reati, che l'atto illecito è stato commesso dal Destinatario eludendo il sistema di controlli interni posto in essere dalla società o dall'Ente.

La responsabilità dell'ente è ricondotta alla mancata adozione ovvero al mancato rispetto di un efficace sistema organizzativo diretto alla prevenzione e gestione del rischio-reato.

Per dimostrare la propria non colpevolezza, il D. Lgs. n. 231/2001 richiede all'ente, oltre all'adozione ed attuazione del Modello, che:

- l'Organo Amministrativo dell'Ente ha adottato ed attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- sia stata effettuata una effettiva vigilanza sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e sia stato assicurato il loro aggiornamento a cura di un Organismo dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti Modelli;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, i Modelli debbono essere conformi alle specifiche caratteristiche, consistenti:

- la previsione di specifiche disposizioni dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- l'individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati previsti dal citato decreto;
- l'individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- l'introduzione di un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- l'indicazione di specifici protocolli diretti a contrastare e programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire.

Pertanto, la Società non risponderà dei reati commessi dai Destinatari se prova che:

- ha avviato un adeguato processo di valutazione dei rischi;
- ha adottato ed applicato un adeguato Modello ;
- ha previsto un sistema sanzionatorio per la violazione delle norme nonché delle procedure previste dal Modello stesso;
- ha istituito un Organismo di Vigilanza (OdV) con compiti, requisiti e poteri come richiesto dal D. Lgs. n. 231/2001;
- l'OdV non è colpevole di omessa o insufficiente vigilanza;
- l'autore del reato ha agito eludendo fraudolentemente le disposizioni del Modello.

Le condizioni appena elencate devono concorrere affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa. Il Modello opera quale causa di esclusione della colpevolezza sia quando il reato presupposto è commesso da un soggetto *apicale* sia quando è commesso da un soggetto sottoposto, con alcune distinzioni sul terreno probatorio.

Nel caso in cui il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, secondo una valutazione che deve necessariamente essere a priori.

L'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 dispone, infine, che il Modello possa essere adottato sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria e comunicati al Ministero della Giustizia.

Il Modello è il necessario strumento a disposizione dell'ente per dimostrare la propria estraneità al reato e, in definitiva, per non subire le sanzioni stabilite dal Decreto. Il Modello, inoltre, associato ad altre misure riparatorie può consentire all'ente di andare esente da sanzioni interdittive e di ottenere una riduzione della sanzione pecuniaria anche qualora sia adottato dopo la commissione di un reato presupposto.

1.9. Apparato sanzionatorio e processo di accertamento dell'illecito

Il D. Lgs. n. 231/2001 prevede un articolato sistema sanzionatorio che muove dalla sanzione pecuniaria (sempre applicabile) per arrivare alle sanzioni che più incidono sull'attività della società e sulla sua immagine quali le sanzioni interdittive, le sanzioni stigmatizzanti e la confisca.

- **La sanzione pecuniaria**, che può arrivare fino ad un massimo di Euro 1.549.370,69, è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille. Inoltre, ciascuna quota può avere un "valore" variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1.549,37.
- **Le sanzioni interdittive** si applicano solo per alcuni specifici reati in aggiunta alle sanzioni pecuniarie e se ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'Ente ha tratto 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; b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Tali sanzioni, su richiesta del Pubblico Ministero, vengono generalmente applicate ***in via temporanea*** (mentre nei casi più gravi possano essere applicate ***in via definitiva***) avendo una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ai due anni, non potendosi applicare solo nei casi previsti dall'art.12 comma I del suddetto decreto, ovvero nell'ipotesi in cui l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo oppure nel caso in cui il danno cagionato è di particolare tenuità.

Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente.

Il giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei criteri di scelta già indicati al punto relativo *criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria* tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

In particolare, per l'irrogazione di una o più sanzioni interdittive, il giudice deve tener conto della *gravità del fatto*, del *grado di responsabilità dell'Ente* nonché *dell'attività svolta* per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti in quanto si deve *tenere conto della loro idoneità a prevenire illeciti del tipo di quello commesso*.

In linea di principio, le sanzioni interdittive sono applicabili anche in via cautelare.

Altre misure destinate ad avere ripercussioni sfavorevoli sull'Ente sono ricavabili dalla lettura dei seguenti articoli del D. Lgs. n. 231/2001:

- *sequestro preventivo* (articolo 53) e *conservativo* (art. 54),
- *pagamento delle spese processuali*, in caso di condanna (art. 69),

- *comunicazione all'Autorità* che, eventualmente, esercita il controllo o la vigilanza sull'Ente, della sentenza che applica le misure cautelari e di quella di condanna (art. 84).

La sanzione amministrativa per la società può essere applicata esclusivamente dal giudice penale nel contesto garantistico del processo previsto dal D. Lgs. n. 231/2001, solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: la commissione di un determinato reato, nell'interesse o a vantaggio della società, da parte di soggetti qualificati (apicali o ad essi sottoposti).

1.10. Autonomia della responsabilità dell'Ente

L'art. 8 del Decreto dispone che quello dell'Ente è un tipo di responsabilità diretto ed autonomo.

Infatti, la responsabilità dell'Ente sussiste anche quando:

- l'autore del reato, il cui ruolo è inerente all'organizzazione dell'Ente, non è stato identificato o non è imputabile;
- il reato si estingue per cause diverse dall'amnistia (per esempio per prescrizione, per morte del reo).

1.11. I presupposti di esonero di responsabilità

L'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 stabilisce che l'ente non risponde nel caso in cui dimostri:

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

Il D. Lgs. n. 231/2001 non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello, detta in ogni caso alcuni principi di ordine generale e alcuni contenuti minimi.

Il Modello opera quale causa di esclusione della colpevolezza, solo se:

- efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- effettivamente attuato, ovvero se il contenuto del Modello trova effettiva applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno aziendale.

Inoltre, il D. Lgs. n. 231/2001 prevede:

- la necessità di una verifica periodica e di un aggiornamento del Modello quando emergono significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute o quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure di prevenzione contenute nel Modello medesimo.

Come già descritto, i Modelli devono pertanto rispondere alle seguenti esigenze indicate dall'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 e, in particolare:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati, e quindi effettuare, in relazione alla concreta posizione della società sul mercato, quali siano in concreto le aree esposte al rischio della commissione dei reati presupposto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire, sviluppando le procedure idonee a questo scopo;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati presupposto;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.12. Le Linee Guida delle Associazioni di categoria

In base al disposto dell'art. 6 comma terzo del D. Lgs. n. 231/2001 i Modelli di organizzazione e gestione devono essere adottati sulla base dei Codici di comportamento (linee guida) redatti dalle Associazioni rappresentative degli Enti.

SECONDA PARTE GENERALE

2. ADOZIONE DEL MODELLO EX D. LGS. N. 231/2001 DA PARTE DI SCHRODERS ITALY SIM S.p.A.

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista come facoltativa e non obbligatoria, al fine di assicurare maggiori condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, Schroders Italy SIM S.p.A. - Società di Intermediazione Mobiliare S.p.A. (di seguito, per brevità, la "**Società**"), sulla scorta dell'esigenza di operare in un contesto di trasparenza e correttezza, ha deciso di procedere all'adozione di un apposito Modello.

Il Modello risponde a specifiche prescrizioni contenute nel D. Lgs. n. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati qualora tentati o commessi nell'interesse o a vantaggio della Società e che possono comportare una responsabilità amministrativa da reato in base alle disposizioni del decreto medesimo.

Nell'aggiornamento del Modello si è tenuto innanzitutto conto della "normativa", delle caratteristiche aziendali (*Corporate Governance*) e dei "sistemi dei controlli interni" esistenti e già operanti in Schroders Italy SIM S.p.A. , in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione di reati e di comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

Il contesto organizzativo della Società è costituito dall'insieme di regole, strutture e procedure che garantiscono il funzionamento della stessa; si tratta di un sistema estremamente articolato che viene definito e verificato internamente anche al fine di rispettare le previsioni normative a cui la Società è sottoposta in qualità di Società di Intermediazione Mobiliare ("SIM"). In tale sua qualità, la Società è sottoposta alla vigilanza di Banca d'Italia e di Consob, ognuna per i profili di rispettiva competenza, le quali svolgono verifiche e controlli sull'operato della SIM e su aspetti relativi alla sua struttura organizzativa, come previsto dalla normativa.

Quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali e ad effettuare i controlli sull'attività di impresa, anche in relazione ai reati e agli illeciti da prevenire, la Società dispone dei seguenti strumenti:

- regole di Corporate Governance;
- regolamenti interni e policy aziendali e di Gruppo;
- Codice Etico e di Comportamento;
- sistema dei controlli interni;
- sistema dei poteri e delle deleghe;
- policy Anti *Bribery* di Gruppo;
- funzioni specifiche dedicate al controllo interno.

Nei paragrafi che seguono sono illustrati gli elementi qualificanti del Modello.

2.1. Linee guida associazioni di categoria (art. 6, comma 3 D. Lgs. 231/01)

Nella predisposizione ed 'aggiornamento del Modello si è fatto esplicito riferimento alle Linee Guida ASSOSSIM giudicate adeguate ed idonee ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/01 dal Ministero della Giustizia in data 10 settembre 2013. .

Resta inteso che eventuali divergenze del Modello adottato dalla Società rispetto a talune specifiche indicazioni di cui alle Linee Guida, non ne inficiano la correttezza di fondo e la validità.

Tali Linee Guida, infatti, per loro natura, hanno carattere generale, laddove il Modello deve essere predisposto con riferimento alla realtà concreta della Società.

Le Linee Guida, pur non avendo carattere vincolante, forniscono la base per l'adozione, da parte delle singole imprese, dei rispettivi Modelli organizzativi.

Esse suggeriscono di impiegare metodologie di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 (la cosiddetta "mappatura dei rischi");
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie destinate all'attività nel cui ambito possono essere commessi i reati.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo sono:

- Codice Etico e di Comportamento;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere informate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice civile e delle procedure previste dal Modello.

In sintesi, le caratteristiche essenziali raccomandate da ASSOSIM per la costruzione di un Modello sono individuate nelle seguenti fasi:

- *Informativa sulla responsabilità amministrativa delle società ai sensi del Decreto*

Lo scopo di tale informativa consiste nel rendere edotti i destinatari del Modello sugli aspetti più rilevanti in materia di responsabilità amministrativa degli enti. Non potranno pertanto mancare i riferimenti di cui ai presupposti del regime di responsabilità, ai reati previsti, ai soggetti autori del reato, alle sanzioni ecc.

■ Breve descrizione relativa all'attività della società e delle aree di rischio rilevanti

Tale sezione dovrebbe riportare le informazioni relative:

- alla società (a titolo esemplificativo, data di costituzione, sede legale, oggetto sociale, ecc.);
- all'attività principale della società;
- al relativo settore di riferimento (specificando se opera in uno o più settori);
- all'eventuale appartenenza ad un gruppo, specificando i rami di attività.

■ Individuazione e descrizione dei principi di Corporate Governance

Ovvero l'insieme dei principi e degli strumenti che presidiano il governo della società da parte degli organi sociali preposti. Il principio base cui deve ispirarsi la *Corporate Governance* è quello della segregazione delle attività, che si traduce nell'adozione di un adeguato sistema di suddivisione e ripartizione dei poteri. Tale sezione deve quindi contenere:

- l'identificazione degli organi sociali deputati a rappresentare la società e ad agire in nome e per conto della stessa;
- la descrizione del sistema di deleghe e procure;
- l'identificazione delle aree decisionali in cui sussiste una suddivisione e ripartizione dei poteri;
- la precisazione se sussiste o meno una funzione di *Internal audit*. Tali informazioni potrebbero essere fornite rinviando ed allegando al Modello le delibere dell'organo amministrativo con cui sono stati conferiti i poteri, nonché le eventuali procure conferite a soggetti esterni all'organo.

■ Descrizione del Modello

Breve descrizione relativa alla struttura del Modello: *parte generale, elenco parti speciali, eventuali appendici.*

■ Mappatura delle aree a rischio

Questa sezione deve contenere un elenco delle aree che per la società presentano elementi di rischiosità ai sensi della normativa in esame. L'individuazione delle attività sensibili rappresenta l'esito dell'analisi del rischio, cioè la determinazione della "vulnerabilità" in rapporto alle "minacce" ed al singolo "agente". Nell'individuazione delle attività sensibili occorre considerare che possono essere fonte di responsabilità per l'ente anche i reati commessi nell'interesse o vantaggio di altra società del Gruppo.

■ Descrizione delle procedure e dei principi di controllo

Parte integrante del Modello è rappresentata dall'indicazione e dalla descrizione dei protocolli volti a prevedere, con efficacia vincolante, meccanismi di controllo tali da rendere meno probabile l'assunzione di decisioni inappropriate o arbitrarie. Per protocolli, in mancanza di una specifica definizione legislativa, si intende, quindi, un insieme di principi e procedure di controllo finalizzato a prevenire la commissione di un reato ex D.Lgs. 231/2001; si suole parlare, pertanto, di principi e procedure di controllo preventivo.

- Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di vigilanza o OdV costituisce un organo della società, la cui nomina e il cui corretto adempimento dei compiti rappresentano, insieme all'efficace funzionamento del Modello, elementi indispensabili per l'esonero da responsabilità ex D.Lgs. 231/2001.

- Flussi informativi: il Modello deve prevedere l'attivazione di un flusso di informazioni verso l'OdV e verso il C.d.A.
- Diffusione del Modello: il C.d.A. dovrà diffondere il Modello verso tutti i Destinatari.
- Previsione di un sistema disciplinare/sanzionatorio: il Modello deve prevedere una autonoma disciplina per le violazioni delle norme o mancato rispetto delle misure indicate nello stesso.
- Formazione: il C.d.A. dovrà attivare l'azione di formazione verso i Destinatari.

2.2. Schroders Italy SIM S.p.A.

2.2.1. Informazioni Societarie

Schroders Italy SIM S.p.A. - Società di Intermediazione Mobiliare S.p.A. con sede legale in Via della Spiga n. 30, - 20121 Milano è interamente controllata dal Gruppo Schroders.

2.2.2. Autorizzazioni

Con Delibera n. 12485 del 18 aprile 2000 la Consob ha autorizzato l'esercizio dei servizi di investimento di cui all'articolo 1 comma 5 del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (di seguito, per brevità, "TUF") e precisamente:

- al collocamento senza assunzione a fermo né assunzione di garanzia nei confronti dell'emittente.
- alla gestione di portafogli.

Con delibera del 13 Novembre 2007 avente ad oggetto le modifiche ed integrazioni relative all'Albo delle SIM di cui all'articolo 20, comma 1, TUF, in attuazione delle previsioni di cui al D. Lgs. 17 Settembre 2007, n.164, la Consob ha autorizzato anche l'esercizio del servizio di investimento (preventivamente servizio accessorio):

- consulenza in materia di investimenti in strumenti finanziari.

Con delibera Consob n. 17009 del 1 settembre 2009 è stata disposta l'estensione dell'autorizzazione della Società, alla prestazione del servizio di investimento di:

- ricezione e trasmissione ordini, di cui all'art. 1, comma 5, lettera e), del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, con la seguente modalità operativa: "detenzione, anche in via temporanea, delle disponibilità liquide e degli strumenti finanziari della clientela".

Con delibera Consob n 18976 del 16 luglio 2014 è stata disposta l'estensione dell'autorizzazione rilasciata alla "SCHRODERS ITALY SIM S.p.A." all'esercizio del servizio di investimento di cui all'art. 1, comma 5, lett. b) del decreto legislativo n. 58/1998 con la seguente modalità operativa: "detenzione, anche in via temporanea, delle disponibilità liquide e degli strumenti finanziari della clientela"

Inoltre la Società può svolgere i seguenti servizi accessori (art.1, comma 5, lettere a), c), d), TUF:

- custodia e amministrazione di strumenti finanziari;
- concessione di finanziamenti agli investitori per operazioni relative a strumenti finanziari, nelle quali interviene il finanziatore;
- consulenza alle imprese in materia di struttura finanziaria, di strategia industriale e di questioni connesse, nonché consulenza e servizi concernenti le concentrazioni e l'acquisto di imprese.

L'attività viene esercitata nelle seguenti ubicazioni:

- Sede legale ed operativa: Milano, Via della Spiga n. 30 - 53 Dipendenti e 4 promotori finanziari
- Agenzia: Roma, Piazza della Maddalena n. 6 - 1 promotore finanziario
- Agenzia: Padova, Piazzetta Bettiol n. 15 - 1 promotore finanziario.

2.2.3. Principi di Corporate Governance

La Società ha adottato statutariamente il sistema di amministrazione e controllo (*governance*) cosiddetto "tradizionale". Nell'ambito di tale modello di *governance* gli organi aziendali sono così composti:

- l'Assemblea dei Soci (organo con funzioni esclusivamente deliberative, le cui competenze sono per legge circoscritte alle decisioni di maggior rilievo della vita sociale, con l'esclusione di competenze gestorie);
- il Consiglio di Amministrazione (cui è devoluta la funzione di supervisione strategica dell'impresa);
- il Comitato Esecutivo (Organo con funzione di gestione);
- il Collegio Sindacale (con funzioni di controllo sull'amministrazione della Società);
- LE Funzioni di Controllo (Internal audit, Compliance, Risk Management, Antiriciclaggio).

2.3. Obiettivi perseguiti dalla Società con l'adozione del Modello

Con l'adozione del Modello, **Schroders Italy SIM S.p.A.** adempie compiutamente alle previsioni di legge e, in specie, si conforma ai principi ispiratori del D. Lgs. n. 231/2001, nonché mantenere un efficace sistema di controllo preventivo con l'obiettivo di prevenire la commissione dei reati.

La Società con l'adozione del Modello si propone le seguenti finalità:

- fornire adeguata informazione ai Dipendenti e coloro che agiscono su mandato della Società o sono legati alla stessa (per esempio, i *partner*), relativamente alle attività che comportano il rischio di realizzazione dei reati e alle conseguenze sanzionatorie che possono derivare a essi o alla Società per effetto della violazione di norme di legge o di disposizioni interne di della Società;
- diffondere e affermare una cultura d'impresa improntata alla legalità, con l'espresso rifiuto da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge o alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello, con piena conferma di quanto già stabilito dal Gruppo nelle sue procedure applicate a livello globale;

- diffondere una cultura della prevenzione del rischio e del controllo, che deve presiedere al raggiungimento degli obiettivi che, nel tempo, la Società si pone;
- prevedere un'efficiente ed equilibrata organizzazione dell'impresa, con particolare riguardo alla formazione delle decisioni ed alla loro trasparenza, ai controlli, preventivi e successivi, nonché all'informazione interna ed esterna.

Il Modello prevede misure idonee a migliorare l'efficienza nello svolgimento delle attività nel costante rispetto della legge e delle regole, individuando ed eliminando tempestivamente situazioni di rischio. La Società adotta e attua scelte organizzative e procedurali efficaci per:

- assicurare che le risorse umane siano assunte, dirette e formate secondo i criteri espressi nel Codice Etico e di Comportamento ed in conformità alle norme di legge in materia, in particolare all'art. 8 dello Statuto dei Lavoratori (divieto di indagini sulle opinioni politiche, religiose e sindacali dei lavoratori);
- favorire la collaborazione tra tutti i soggetti che operano nell'ambito dell'impresa o con essa per una efficiente realizzazione del Modello, anche garantendo la tutela e la riservatezza circa l'identità di coloro che forniscono informazioni veritiere e utili ad identificare comportamenti difforni da quelli prescritti;
- individuare e descrivere le attività svolte dalla Società, la sua articolazione funzionale e l'organigramma aziendale in documenti costantemente aggiornati, con la puntuale indicazione di poteri, competenze e responsabilità attribuiti ai diversi soggetti, in riferimento allo svolgimento delle singole attività;
- garantire che la ripartizione di poteri, competenze e responsabilità e la loro attribuzione all'interno dell'organizzazione aziendale siano conformi a principi di trasparenza, chiarezza, verificabilità e siano sempre coerenti con l'attività in concreto svolta dalla Società, in accordo con le procedure previste a livello globale dal Gruppo Schroders;
- prevedere che la determinazione degli obiettivi aziendali, a qualunque livello, risponda a criteri realistici e di obiettiva realizzabilità;
- attuare programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Modello e del Codice Etico e di Comportamento da parte di tutti coloro che operano nell'impresa o con essa, che siano direttamente o indirettamente coinvolti nelle attività e nelle operazioni a rischio;
- individuare le aree di attività a rischio ovvero le attività aziendali sensibili nel cui ambito potrebbero configurarsi le ipotesi di reato da sottoporre ad analisi e monitoraggio attraverso un assessment dei rischi rilevanti ai sensi del D.Lgs n. 231/2001 nonché un processo di autodiagnosi delle attività svolte dalla Società;
- mantenere corrette modalità di svolgimento delle attività medesime;
- mantenere la tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali o informatici;
- mantenere la presenza di meccanismi di sicurezza in grado di assicurare un'adeguata protezione/accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali;

- identificare nell'Organismo di Vigilanza l'attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- definire i flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- definire e applicare disposizioni idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2.4. Criteri di formazione del Modello

La Società, nel definire il presente Modello, ha intrapreso l'analisi del contesto aziendale atto ad evidenziare le aree e le attività nell'ambito delle quali si possano verificare potenzialmente i reati presupposto di cui all'art.6 co.2 del D. Lgs. n. 231/2001. In particolare, le lettere a) e b) della citata disposizione si riferiscono espressamente all'attività di gestione dei rischi (Risk Management). L'azione è stata predisposta seguendo l'approccio metodologico previsto dalle Linee Guida di ASSOSIM, infatti, gli elementi fondamentali sviluppati nella definizione del Modello possono essere così sintetizzati:

- *Realizzazione del processo di identificazione e valutazione dei rischi (Risk Assessment):*
 - Identificazione dei rischi: che si concretizza in un'analisi del contesto aziendale tale da evidenziare in quale area/settore di attività e secondo quali modalità si possano commettere i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001 (*Risk Assessment*).
- Identificazione del sistema di controllo: ossia la valutazione del sistema esistente all'interno della Società ed il suo eventuale adeguamento per ridurre i rischi identificati ad un livello in linea con quanto richiesto dalla legge.
- Designazione dell'Organismo preposto a vigilare sul rispetto del Modello: ossia, nominare l'OdV e attribuire specifici compiti e regolare flussi di informazione;
- Prevedere un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio: ossia, dotare il Modello di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività con la previsione di sanzioni per la violazione delle norme del Codice Etico e di Comportamento, nonché delle procedure previste dal Modello stesso. Simili violazioni ledono, infatti, il rapporto di fiducia instaurato con la Società e devono di conseguenza comportare azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

2.5. Modalità di costruzione del Modello

Nella predisposizione del Modello si è tenuto innanzitutto conto della normativa, delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti nella Società, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione di reati e di comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

Gli specifici strumenti, già operanti nella Società possono essere classificati come segue:

- le regole di *corporate governance* adottate in recepimento della normativa societaria e regolamentare rilevante;
- le procedure e le *policy* aziendali e di Gruppo;

- il Codice Etico e di Comportamento;
- il sistema dei controlli interni;
- il sistema dei poteri e delle deleghe;
- la Policy sulla lotta alla corruzione (Anti Bribery Act).

Il Modello adottato ai sensi dell'art. 6 D.Lgs. 231/2001, pur avendo una funzione specifica, si integra con l'esistente sistema di organizzazione, gestione, amministrazione e controllo che tutti i soggetti Destinatari, sia interni che esterni, sono tenuti a rispettare quale dovere immanente e conseguente al rapporto contrattuale in essere.

2.6. La Struttura del Modello

Il Modello è stato costruito sulla base dei risultati di un'analisi del contesto aziendale (*Risk Assessment*) effettuata attraverso intervista ai soggetti Apicali ed ai responsabili delle Funzioni aziendali con riscontri delle attività reputate sensibili in base al rischio di reato. Sono state identificate per ciascuna categoria di "illeciti presupposto", le aree aziendali "sensibili". Nell'ambito di ogni area sensibile sono state poi individuate le attività aziendali nello svolgimento delle quali è più verosimile il rischio della commissione di illeciti presupposto previsti dal Decreto (c.d."attività sensibili").

L'approccio seguito:

- consente di valorizzare al meglio il patrimonio conoscitivo già esistente in azienda in termini di Governance, regole e normative interne che indirizzano e governano la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione agli illeciti da prevenire e, più in generale, la gestione dei rischi e l'effettuazione dei controlli;
- rende più agevole la costante implementazione e l'adeguamento tempestivo dei processi e dell'impianto normativo interno.

2.7. Destinatari del Modello

Il Modello e le disposizioni ivi contenute e richiamate devono essere rispettate dagli esponenti aziendali e da tutto il personale della Società (compreso quello assunto e/o operante all'estero) e, in particolare, da parte di coloro che si trovino a svolgere le attività sensibili.

La formazione del personale e l'informazione interna sul contenuto del Modello sono costantemente assicurate con le modalità meglio descritte al successivo **Capitolo 4**.

Al fine di garantire l'efficace ed effettiva prevenzione dei reati, il Modello è destinato anche ai soggetti esterni (intendendosi per tali i lavoratori autonomi o parasubordinati, i professionisti, i consulenti, gli agenti, i promotori finanziari, i fornitori, i partner commerciali, ecc.) che, in forza di rapporti contrattuali, prestino la loro collaborazione alla Società per la realizzazione delle sue attività. Nei confronti dei medesimi il rispetto del Modello è garantito mediante l'apposizione di una clausola contrattuale che impegni il contraente ad attenersi ai principi del Modello ed a segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali notizie della commissione di illeciti o della violazione del Modello.

La Società comunica il presente Modello attraverso le modalità più idonee per l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti Destinatari, i quali devono rispettare 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 che sia difforme alla legge e alle previsioni del Modello e del Codice Etico e di Comportamento, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della stessa ovvero con l'intenzione di arrecarle vantaggio.

2.8. Aggiornamento, modifiche ed integrazione del Modello

Poiché il Modello è un atto di emanazione del Consiglio di Amministrazione, le sue modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale sono rimesse alla competenza dello stesso che raccoglie le proposte di aggiornamenti tramite l'Amministratore Delegato su impulso da parte dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, è demandata al Consiglio di Amministrazione anche la facoltà di integrare il presente Modello anche per effetto di nuove normative collegate all'ambito di applicazione del Decreto 231/2001.

Su indicazione dell'Organismo di Vigilanza, è peraltro riconosciuta al *Comitato Esecutivo* la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale, fermo restando il dovere di comunicarle al Consiglio di Amministrazione della Società.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. Individuazione e requisiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi componenti

L'articolo 6, lettera b) del D. Lgs. n. 231/2001 prevede, quale condizione per ottenere l'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza delle indicazioni del Modello nonché di curarne l'aggiornamento, sia affidato ad un Organismo interno alla Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza – OdV).

Le Linee Guida di riferimento ASSOSIM specificano che si possa "*optare per una composizione sia mono che plurisoggettiva*". Tuttavia è nella migliore prassi che l'OdV sia costituito in forma collegiale, al fine di esaltare la dialettica interna e garantire al meglio il principio di imparzialità.

L'OdV, secondo le disposizioni del D. Lgs. n. 231/2001, deve possedere i seguenti requisiti:

- autonomia;
- indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione;
- onorabilità ed assenza di conflitti operativi.

Autonomia: si tratta fondamentalmente di un'autonomia decisionale e d'azione, con totale esercizio della discrezionalità tecnica nell'espletamento delle proprie funzioni. L'autonomia sarà in primo luogo nei confronti degli altri organi societari, soprattutto rispetto ai vertici ed al *management*, in modo tale che l'OdV possa agire libero da condizionamenti o pressioni. Per garantirgli tale requisito, è indispensabile che non gli siano attribuiti compiti operativi, gestionali e/o amministrativi. A tal fine, l'OdV dovrà godere di autonomia di spesa, ovvero dovrà essere dotato di un *budget*, preventivamente deliberato dal Consiglio di Amministrazione, per evitare qualsiasi posizione di sudditanza rispetto alla dirigenza.

Indipendenza: l'operato dell'OdV deve essere scevro da condizionamenti Dipendenti da legami di sudditanza rispetto al vertice di controllo. Deve trattarsi di un organo terzo, collocato in posizione di indipendenza anche gerarchica, capace di adottare provvedimenti ed iniziative autonome. L'autonomia e indipendenza richieste dalla norma presuppongono che l'OdV, nello svolgimento delle sue funzioni, sia posto in posizione funzionale paritetica all'intero Consiglio di Amministrazione.

Professionalità: l'OdV deve essere professionalmente capace ed affidabile, sia per quanto riguarda i singoli membri che lo compongono, sia nella sua globalità. La professionalità deve essere intesa come bagaglio di conoscenze, strumenti e tecniche che l'OdV, per il tramite dei membri, deve possedere, in particolare sono requisiti richiesti:

- adeguata competenza specialistica in attività ispettive e consulenziali (tecniche di campionamento, tecniche di analisi e valutazione dei rischi, misure per il contenimento dei rischi, metodologie di controllo delle procedure, tecniche di valutazione dei processi aziendali, conoscenza delle tecniche amministrativo-contabili, ecc.);

- disporre delle cognizioni tecniche e delle professionalità necessarie al fine di espletare al meglio le funzioni affidategli. A tal fine, potrà avvalersi delle specifiche competenze dei singoli membri interni o esterni.

Continuità d'azione: l'OdV dovrà vigilare costantemente sul rispetto del Modello, verificare assiduamente l'effettività e l'efficacia dello stesso, nonché il continuo aggiornamento, rappresentare un referente costante per ogni soggetto che presti attività lavorativa per la Società. Al fine di aderire a detto criterio, tale Organismo di Vigilanza può essere composto da risorse interne alla Società (Responsabili delle Funzioni di Controllo: *Internal Audit, Compliance e Risk Management*) e da consulenti esterni dotati di particolari conoscenze tecniche ed esperti in materia ex D.Lgs.231/2001 (es. Dott. Commercialista, Avvocato, Esperti *Internal Audit & Compliance*).

È necessario altresì che i componenti dell'OdV dispongano di capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale.

Onorabilità e mancanza di conflitti operativi: ovvero non può essere nominato membro dell'OdV e, se del caso, decade dalla carica, il soggetto che:

- sia interdetto, inabilitato o fallito o che sia comunque stato condannato per uno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 o, comunque, ad una delle pene che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- abbia relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del CdA o del Collegio sindacale della Società, nonché con i medesimi membri delle Società controllanti e/o controllate o con i membri della società di revisione;
- non dovranno far parte del nucleo familiare degli amministratori esecutivi o dell'azionista o di uno degli azionisti del Gruppo di controllo, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il quarto grado;
- sia stato condannato, con sentenza irrevocabile o con sentenza non definitiva anche se a pena condizionalmente sospesa, fatti salvi gli effetti della riabilitazione, per uno dei reati tra quelli per i quali è applicabile il D.Lgs. n. 231/2001;
- abbia subito l'applicazione delle sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187 quater del D.Lgs. n. 58/1998;
- abbia un ruolo operativo che impedirebbe l'obiettività di giudizio durante le verifiche sui comportamenti e sul Modello.

Per una piena aderenza ai dettami del D.Lgs. n. 231/2001 l'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale della Società in merito all'attuazione del Modello e alla rilevazione di eventuali criticità in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

3.2. Composizione e nomina dell'OdV di Schroders Italy SIM S.p.A.

3.2.1. Criteri di scelta dell'OdV

Sulla base dei requisiti che deve possedere l'OdV, la Società ritiene che, per garantire la necessaria autonomia di iniziativa e l'indipendenza, sia indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi che impedirebbero l'obiettività di giudizio durante le verifiche sui comportamenti e sul Modello e che i suoi componenti abbiano specifiche competenze tecniche e professionali.

Come detto, l'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere al fine di soddisfare il requisito della professionalità.

Si evidenzia che l'art. 14, comma 12 della legge 12 novembre 2011 n. 183 ("Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello stato – Legge di stabilità 2012") ha introdotto nel d.lgs. n. 231/2001, all'art. 6, il comma 4-bis, che recita *"nelle società di capitali, il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b)"*.

Al riguardo è forte convincimento del Consiglio di Amministrazione che, ai fini della scelta dei membri dell'Organismo di Vigilanza, sia opportuno valutare la sussistenza delle seguenti caratteristiche:

- autonomia ed indipendenza dell'OdV e dei membri, intesi come:
 - soggettività funzionale autonoma dell'organismo stesso;
 - possesso di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
 - assenza di compiti operativi;
 - collocazione in posizione di staff al Consiglio di Amministrazione;
 - possibilità di relazionarsi direttamente con tutti gli Organi ed Organismi di vigilanza e Controllo sia generale che specifica;
- professionalità, intesa come bagaglio di conoscenze, strumenti e tecniche che l'OdV, per il tramite dei membri, deve possedere: adeguata competenza specialistica dei Servizi della Società, conoscenza in materia governance aziendale, maturata esperienza in attività ispettive e di controllo (Audit & Controllo), competenze nelle materie finanziarie e societarie;
- continuità di azione, da realizzarsi attraverso la presenza nell'OdV di una persona interna alla Società, con requisiti di indipendenza, dedicata con regolarità all'attività di vigilanza sul Modello (Responsabile Funzione Compliance, Responsabile Funzione Antiriciclaggio).
- che una configurazione collegiale dell'OdV appaia coerente con le dimensioni della Società in quanto caratterizzata da un elevato livello di complessità organizzativa, da una struttura dotata di numerose funzioni, e dalla presenza di numerosi interlocutori. Inoltre, la collegialità esalta la dialettica interna e garantisce al meglio il principio di imparzialità.

I soggetti che di volta in volta andranno a comporre l'Organismo di Vigilanza saranno nominati con delibera del Consiglio di Amministrazione che ne definirà anche la durata.

È altresì rimessa al Consiglio di Amministrazione la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini composizione e di poteri conferiti, apportando, mediante delibera consiliare, le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie.

In considerazione di quanto sopra, e avuto specifico riguardo alla struttura ed operatività della Società, il Consiglio di Amministrazione ritiene che la soluzione che meglio garantisce il rispetto dei requisiti previsti dal Decreto è rappresentata dal conferire le attribuzioni ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza, ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 ad un Organismo Collegiale costituito ad *hoc* e composto da membri come sopra qualificati.

3.2.2. Nomina dell'OdV e Regolamento

La Società, tenuto conto dei criteri esposti sopra, ha deciso di costituire un Organismo di Vigilanza collegiale composto da due membri:

- un membro del Collegio Sindacale;
- un membro esterno (con qualificata competenza specialistica del settore aziendale in cui opera la Società, provata competenza in materia ex D.Lgs.231/2001, maturata esperienza in attività ispettive e di controllo (Audit & Controllo)).

3.3. Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le funzioni che l'Organismo di Vigilanza è chiamato ad assolvere nell'esecuzione della sua attività ordinaria possono essere così schematizzate:

- *Attività di Vigilanza*
 - sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito;
 - sull'efficienza, efficacia ed adeguatezza del Modello nel prevenire e contrastare la commissione degli illeciti per i quali è applicabile il D. Lgs. n. 231/2001, anche di quelli che in futuro dovessero comunque comportare una responsabilità amministrativa della persona giuridica;
 - sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello da parte dei Destinatari, rilevando la coerenza e gli eventuali scostamenti dei comportamenti attuati, attraverso l'analisi dei flussi informativi e le segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni aziendali;
 - sull'avvio e sullo svolgimento del procedimento di irrogazione di un'eventuale sanzione disciplinare, a seguito dell'accertata violazione del Modello;
 - sull'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non desiderati;
 - sull'esistenza ed effettività del sistema aziendale di prevenzione e protezione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
 - sul rispetto dei principi e dei valori contenuti nel Codice Etico e di Comportamento aziendale e del Gruppo;

- sull'osservanza delle disposizioni in tema di prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo dettate dal D. Lgs. n. 231/2007 e ad effettuare le conseguenti comunicazioni interne ed esterne previste dall'art. 52 del menzionato Decreto;
 - sul mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello.
- *Attività di aggiornamento del Modello*
- Vigila sull'aggiornamento del Modello laddove si riscontrino esigenze di adeguamento, formulando proposte agli Organi Societari competenti (C.d.A. e Comitato Esecutivo), laddove si rendano opportune modifiche e/o integrazioni in conseguenza di significative violazioni delle prescrizioni del Modello stesso, di significativi mutamenti dell'assetto organizzativo e procedurale della Società, nonché delle novità legislative intervenute in materia;
 - si coordina con il Consiglio di Amministrazione e/o Comitato Esecutivo, anche con apposite riunioni, per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio.
- *Attività di formazione*
- Vigila sull'attuazione delle attività formative del Personale (vedere punto 4).
- *Obblighi di segnalazione*
- monitorare le comunicazioni che pervengono alla casella di posta elettronica dell'OdV da parte delle strutture aziendali, relative a richieste di chiarimenti in ordine a casi dubbi o ipotesi problematiche, nonché sollecitazioni di interventi tesi alla implementazione del Modello;
 - l'O.d.V, ai sensi dell'art. 52 del D.Lgs. 21 novembre 2007 n. 231, istituito presso intermediari finanziari ed altri soggetti esercenti attività finanziaria e attività specifiche come indicati negli artt. 10, 11 e 14 del Decreto citato, deve provvedere ad effettuare le segnalazioni di competenza, qualora ricorrano le circostanze riportate in nota²;
 - all'O.d.V devono inoltre essere segnalate da parte del management eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre la Società al rischio di reato.

3.4. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV, in ambito aziendale, dovrà ricevere dal *Management* aziendale la documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali.

2

- comunicare tempestivamente alle autorità di vigilanza di settore tutti gli atti o i fatti, di cui venga a conoscenza nell'esercizio dei propri compiti, che possano costituire una violazione delle disposizioni emanate ai sensi dell'art. 7, comma 2, del D.lgs. 231/2007 circa le modalità di adempimento degli obblighi di adeguata verifica della clientela, l'organizzazione, la registrazione, le procedure ed i controlli interni volti a prevenire l'utilizzo degli intermediari e degli altri soggetti destinatari della normativa ex D.lgs. 231/2007, ai fini di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo;
- comunicare tempestivamente al titolare dell'attività o al legale rappresentante o a un suo delegato, le infrazioni alle disposizioni di cui all'art. 41 del D.lgs. 231/2007 ("*Segnalazione di operazioni sospette*"), di cui ha notizia;
- comunicare, entro trenta giorni, al Ministero dell'Economia e delle Finanze le infrazioni alle disposizioni di cui all'art. 49, comma 1, 5, 6, 7, 12 e 13 ("*Limitazioni all'uso del contante e dei titoli al portatore*") e all'art. 50 del D. Lgs. n. 231/2007 ("*Divieto di conti e libretti di risparmio anonimi o con intestazione fittizia*");
- comunicare, entro trenta giorni, alle Autorità di vigilanza di settore le infrazioni alle disposizioni contenute nell'art. 36 del D.lgs. 231/2007, di cui ha notizia ("*Obblighi di registrazione*").

Inoltre, l'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti, degli Organi Societari, dei Promotori Finanziari, dei soggetti esterni (intendendosi per tali i lavoratori autonomi o parasubordinati, i professionisti, i consulenti, gli agenti, i fornitori, i partner commerciali, ecc.) in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del D. Lgs.231/2001.

L'obbligo di informazione grava, in genere, su tutto il personale che venga a conoscenza di notizie relative alla commissione di reati all'interno della Società e a comportamenti non coerenti con i principi stabiliti dal Codice Etico e di Comportamento, le "procedure aziendali" ed i "protocolli comportamentali" esplicitati nelle Parti Speciali del Modello.

Le segnalazioni dovranno essere inoltrate in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione, tentativo o sospetto di violazione del Modello e l'indicazione dell'eventuale soggetto responsabile.

3.4.3. Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

L'Organismo di Vigilanza, ai fini della propria funzione istituzionale di vigilanza sul funzionamento del Modello, si attiva periodicamente, con i pertinenti referenti aziendali, per ottenere le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto e successive estensioni;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli amministratori, dai dirigenti e/o dagli altri Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 o di eventuali altri procedimenti penali o civili avviati nei loro confronti;
- i rapporti predisposti dalla Società di revisione o dal Collegio Sindacale nell'ambito della attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- l'attuazione del Modello stesso nelle aree di attività a rischio, ovvero informazioni raccolte da ogni funzione interna. Queste riguardano in genere tutte le notizie relative alla commissione dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 e dalle leggi successive in relazione all'attività del Gruppo o a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dal Gruppo stesso;
- il sistema delle deleghe e delle procure adottato ed ogni successiva modifica dello stesso;
- verbali e/o comunicazioni provenienti dagli Organi Preposti alle Aree di Sicurezza sul Lavoro e Tutela della salute e Organi Paritetici (ASL o Direzione Provinciale del Lavoro o Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, ecc.) dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001, art. 25 septies;

- rapporti relativi agli incidenti sul lavoro verificatisi in Società con indicazione della loro gravità, con separata indicazione degli incidenti che hanno determinato un'assenza dal lavoro superiore ai 40 giorni o comunque di grave entità;
- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di un procedimento penale, anche nei confronti di ignoti, relativo a fatti di interesse per la Società;
- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo relativi a richieste o iniziative di autorità indipendenti, dell'amministrazione finanziaria, del Ministero dell'Ambiente, di amministrazioni locali;
- le segnalazioni predisposte dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo dalle quali possano emergere fatti che presentino profili rilevanti ai fini del rispetto del Modello.

Sono inoltre a disposizione dell'Organismo di Vigilanza tutti i documenti aziendali ivi inclusi in particolare:

- le informazioni acquisite nell'ambito di specifiche procedure ed in esse previste;
- i verbali del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Esecutivo, del Collegio sindacale e delle Funzioni di Controllo;
- il sistema delle deleghe e ogni eventuale variazione ad esso apportata.

3.4.4. Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi

Il personale e i collaboratori della Società hanno facoltà di rivolgersi direttamente all'Organismo di Vigilanza per segnalare violazioni del Modello e del Codice Etico e di Comportamento.

Le segnalazioni possono essere effettuate dai Destinatari del Modello (Dipendenti, Collaboratori, Promotori Finanziari, Consulenti, Clienti, ecc.), anche in forma anonima (contenente elementi gravi, precisi e concordanti), tramite lettera o *email*, indirizzate direttamente all'Organismo di Vigilanza tramite:

- **e-mail:** inviata all'indirizzo di posta elettronica riservato dell'O.d.V: odv.italy@schroders.com
- **lettera:** indirizzata direttamente all'OdV presso la sede della Società - Via della Spiga 30, Milano - Organismo di Vigilanza c/o Funzione *Compliance*.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e adotta gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna. L'Organismo di Vigilanza prenderà in considerazione le segnalazioni, ancorché anonime, che presentino elementi fattuali.

La Società adotta misure idonee affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette all'Organismo di Vigilanza informazioni, purché veritiere e utili per identificare comportamenti difforni da quanto previsto nelle procedure contemplate dal sistema di controllo interno, dal Modello e dalle procedure stabilite per la sua attuazione.

Anche l'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire la riservatezza dei segnalanti al fine di porli al riparo da qualsiasi forma di discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la tutela della reputazione

del segnalato, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone coinvolte ed eventualmente accusate erroneamente e/o in mala fede.

Ciascuna struttura aziendale a cui sia attribuito un determinato ruolo in una fase di un processo sensibile deve segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza eventuali propri comportamenti significativamente difformi da quelli descritti nel processo e le motivazioni che hanno reso necessario od opportuno tale scostamento.

3.5. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Sociali

L'Organismo di Vigilanza deve riportare i propri risultati al Comitato Esecutivo, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

L'OdV in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario o opportuno da parte del medesimo Organismo, ovvero se richiesto da un componente del Comitato Esecutivo, del C.d.A. o del Collegio Sindacale, riferisce al Consiglio di Amministrazione circa il funzionamento del Modello e l'adempimento agli obblighi imposti dal Decreto.

Nel caso emergano reati in capo al C.d.A. l'Organismo di Vigilanza riferisce al Collegio Sindacale della Società.

4. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, la Società si impegna a garantire la sua diffusione e la conoscenza effettiva del Modello a tutti i Destinatari ed in particolare a tutti i Dipendenti e Collaboratori (incluso anche i Promotori Finanziari).

Al riguardo è fondamentale un'attività di comunicazione e di formazione finalizzata a favorire la diffusione di quanto stabilito dal Decreto e dal Modello adottato nelle sue diverse componenti:

- Parte Generale (Ruolo OdV, Flussi Informativi, Sistema sanzionatorio);
- Parti Speciali;
- Codice Etico e di Comportamento.
- Allegati.

Ciò affinché la conoscenza della materia e il rispetto delle regole che dalla stessa discendono costituiscano parte integrante della cultura professionale di ciascun Dipendente e Collaboratore.

L'adozione del Modello da parte della Società è comunicata a tutto il Personale (Dipendenti, Collaboratori e Stakeholder) attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, purché idonei ad attestare l'avvenuta ricezione del Modello da parte del personale della Società.

Tali documenti sono inoltre disponibili sul sito intranet della Società.

I diversi dipartimenti aziendali procederanno a comunicare ai terzi interessati il Modello e il Codice Etico e di Comportamento nel corso della loro attività ordinaria.

4.1. Comunicazione interna

L'adozione del Modello da parte della Società è comunicata a tutto il Personale- Dipendenti e Collaboratori- attraverso i mezzi ritenuti più opportuni; purché idonei ad attestare l'avvenuta ricezione del Modello da parte del personale della Società. Inoltre la Società si impegna a organizzare specifici incontri formativi con i Soggetti Apicali nell'ambito delle quali illustrare il D.Lgs. 231/2001 e, di volta in volta, le integrazioni introdotte dal legislatore, e le conseguenti modifiche al Modello.

I neo assunti ricevono, all'atto dell'assunzione, unitamente alla prevista restante documentazione, copia del Modello, del Codice Etico e di Comportamento ed elenco delle Procedure e Policy aziendali. Tali soggetti saranno tenuti a rilasciare alla Società una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione della documentazione informativa e l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito della funzione di impulso all'adeguamento del Modello, propone la realizzazione di iniziative di formazione ed informazione affinché le modifiche apportate siano prontamente diffuse e conosciute dai Destinatari.

4.2. Formazione

L'attività formativa ha l'obiettivo di far conoscere il D. Lgs. n. 231/2001, il Modello e, in particolare, di sostenere adeguatamente coloro che sono coinvolti nelle "attività sensibili".

Per garantirne l'efficacia, l'attività formativa è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione:

- della qualifica dei destinatari alla luce dell'organigramma della Società;
- dell'appartenenza alla categoria dei soggetti apicali o dei subordinati;
- del livello di rischio dell'area in cui operano, con particolare attenzione a coloro che operano nell'ambito delle attività sensibili di cui alle Parti Speciali del presente Modello;
- degli obblighi informativi o di controllo nascenti dall'attuazione del presente Modello.

La Società si impegna a garantire il costante aggiornamento della formazione dei destinatari del Modello in relazione a modifiche significative dello stesso o del quadro normativo di riferimento.

Le attività prevedono una formazione di base per tutto il Personale; e specifici interventi di aula per le persone che lavorano nelle strutture in cui maggiore è il rischio di comportamenti illeciti.

5. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. Funzione del sistema disciplinare

Il Modello impone regole di condotta atte a prevenire la commissione dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001 e, più in generale, ad assicurare la corretta applicazione delle procedure interne previste (cfr. art. 6, comma secondo, lett. e, art. 7, comma quarto, lett. b, del D. Lgs. n. 231/2001). Il sistema sanzionatorio del presente Modello è un sistema autonomo di sanzioni finalizzato a rafforzare il rispetto e l'efficace attuazione del Modello.

Le misure sanzionatorie stabilite dal Modello non sostituiscono ulteriori sanzioni di natura penale, amministrativa, civile e tributaria che possano derivare dal medesimo fatto di reato.

L'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate, prescindono pertanto dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte.

Sono destinatari del sistema disciplinare tutti i destinatari del Modello. Il titolare del potere disciplinare darà corso al procedimento disciplinare di sua competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni. E' inoltre implicito che eventuali sanzioni aziendali debbano rientrare nella regolamentazione imposta dalla Legge n. 300/1970 (c.d. Statuto dei lavoratori) ed in quella contenuta nei contratti collettivi di categoria.

Le regole imposte dal Modello sono assunte da **Schroders Italy SIM S.p.A.** in piena autonomia data la necessità di assicurare il rispetto del precetto normativo che incombe sulla medesima.

Essenziale alla funzionalità del Modello è la predisposizione di un corretto sistema disciplinare; l'eventuale applicazione delle sanzioni disciplinari è indipendente dal sorgere e dall'esito di un eventuale procedimento penale instaurato dall'autorità giudiziaria. Sono soggetti alle sanzioni tutti i Dipendenti, gli Amministratori nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la Società.

L'Organismo di Vigilanza ("OdV"), a partire dalla data della sua nomina, attraverso strumenti ritenuti i più idonei, verifica il flusso di informazione e formazione circa l'esistenza ed il contenuto del sistema disciplinare.

La gestione dei procedimenti disciplinari deve, in ogni caso, rispettare le caratteristiche di status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

Ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata all'OdV da parte dei destinatari del presente Modello, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

L'OdV deve immediatamente dare corso ai necessari accertamenti, garantendo la riservatezza del soggetto nei cui confronti deve procedere.

Il mancato rispetto e/o la violazione delle norme di legge, dei principi generali del presente Documento, delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico e dalle politiche e procedure aziendali, ad opera di

lavoratori dipendenti della Società, costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in considerazione degli elementi di seguito elencati:

- a) elemento soggettivo della condotta, a seconda del dolo o della colpa;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- d) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti esperienze lavorative, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- e) eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- f) comportamenti che possano compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello Organizzativo.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, potrà essere applicata la sanzione più grave.

5.2. Violazione del Modello

Ai fini dell'ottemperanza del D. Lgs. n. 231/2001, costituiscono violazione del Modello i seguenti comportamenti:

- la commissione di un reato previsto dal Decreto;
- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle procedure operative aziendali che costituiscono attuazione del presente Modello;
- l'omissione dei controlli sulle attività sensibili o su fasi di esse previsti dalle Parti Speciali del presente Modello;
- la violazione delle procedure interne che attuano i principi di cui alle Parti Speciali del presente Modello per la formazione e l'attuazione delle decisioni;
- la redazione, anche in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione nella redazione da parte di altri di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello, le dichiarazioni mendaci a richieste di informazioni dell'OdV;
- le condotte idonee ad ostacolare i controlli dell'organismo di vigilanza, ivi compresa la mancata collaborazione nell'ambito delle attività di verifica predisposta dall'OdV;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello, ivi compreso l'impedito accesso alle informazioni e alla documentazione da parte dei soggetti preposti ai controlli delle procedure aziendali;
- la mancata vigilanza sull'operato dei propri sottoposti qualora si svolgano le attività sensibili di cui alla Parte Speciale del Modello;

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico e di Comportamento, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice stesso, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse.

5.3. Grado di violazione

Si premette che, in caso di violazione del Modello verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della responsabilità della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine per presentare le sue difese e giustificazioni della contestazione. Una volta accertata tale responsabilità, sarà irrogata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

Costituiscono violazione grave la commissione, accertata con sentenza di condanna, di un reato previsto dal Decreto e il comportamento di ostacolo alle funzioni dell'OdV.

Costituisce altresì violazione grave la reiterazione di uno qualsiasi degli illeciti disciplinari sopra elencati. Le violazioni gravi possono portare all'applicazione della sanzione disciplinare massima stabilita per ciascuna categoria di destinatari dai successivi paragrafi.

Le altre tipologie di violazione saranno valutate dalla funzione aziendale dotata del potere disciplinare, alla luce delle circostanze concrete e della colpevolezza dell'autore dell'illecito, ai fini dell'applicazione di una sanzione che sia proporzionata e sufficientemente dissuasiva.

Le sanzioni a carico del personale della Società in ragione della loro valenza disciplinare vanno espressamente inseriti nel regolamento disciplinare aziendale o comunque formalmente dichiarati vincolanti per tutti i Dipendenti.

5.4. Misure nei confronti dei Dipendenti (non dirigenti)

Qualsiasi violazione del Modello e del Codice Etico e di Comportamento da parte di soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato con la Società, costituisce inadempimento delle obbligazioni che in esso trovano fonte o quanto meno un illecito disciplinare.

Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti devono essere previste e adottate sul piano sostanziale e procedimentale nel rispetto dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (*Statuto dei lavoratori*),

Esse devono essere conformi alle norme dell'ordinamento e alle disposizioni della contrattazione collettiva come previsto dal CCNL applicabile.

Competente all'accertamento delle suddette infrazioni e all'irrogazione delle sanzioni è la Funzione del Personale della Società.

Salvo diversa disposizione di legge o della contrattazione collettiva, le sanzioni che possono essere irrogate sono le seguenti:

- *biasimo inflitto verbalmente (rimprovero verbale - ammonizione verbale);*
- *biasimo inflitto per iscritto (rimprovero scritto - ammonizione scritta);*
- *multa in misura non eccedente le 4 ore della normale retribuzione (compresa l'indennità di contingenza);*

- *sospensione dalla retribuzione e dal servizio fino ad un massimo di 10 giorni;*
- *licenziamento per giusta causa con immediata risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso né indennità sostitutiva.*

E' opportuno precisare che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dalla legge e dai Contratti di Lavoro in materia di procedimento disciplinare, in particolare si rispetterà:

- L'obbligo - in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare- della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- L'obbligo - salvo che per l'ammonizione verbale- che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non siano decorsi i giorni specificatamente indicati per ciascuna sanzione nei Contratti di Lavoro dalla contestazione dell'addebito.

5.5. Misure nei confronti dei dirigenti

Se la violazione riguarda i Dirigenti, il sistema disciplinare è applicato in conformità alla legge e al CCNL a loro applicato.

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, dei principi generali del Modello, del Codice Etico e di Comportamento e degli altri Protocolli, la Società provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione del rilievo e della gravità delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra la Società e il lavoratore con qualifica di dirigente.

Il rapporto dirigenziale è rapporto che si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette non solo all'interno delle Società ma anche all'esterno ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato.

Ciò premesso, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel presente Modello e l'obbligo a che gli stessi facciano rispettare quanto previsto nel Modello è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, costituendo stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Eventuali infrazioni saranno accertate e i conseguenti procedimenti disciplinari avviati dalla Direzione del Personale, secondo quanto previsto per i dirigenti nel CCNL di settore applicato.

In caso di violazione, da parte dei Dirigenti, di quanto previsto dal Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso ovvero nell'ipotesi in cui il Dirigente consente di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Modello e/o in violazione dello stesso (queste fattispecie sono considerate colpa grave), si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le sanzioni più idonee in conformità alla natura del rapporto dirigenziale come risultante anche dalla normativa vigente e dal CCNL applicato.

Qualora le violazioni, da parte dei Dirigenti, di quanto previsto dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, costituiscano fattispecie penalmente rilevante, la Società, a sua scelta, si riserva di applicare nei confronti dei responsabili ed in attesa dell'esito del giudizio penale le seguenti misure provvisorie alternative tra loro:

- sospensione cautelare del Dirigente dal rapporto con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- attribuzione di una diversa collocazione all'interno dell'azienda.

5.6. Misure nei confronti degli amministratori

Schroders valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano dunque l'immagine verso i Dipendenti, gli azionisti, i creditori ed il pubblico. La creazione ed il consolidamento di un'etica aziendale basata sui valori della correttezza e della trasparenza presuppone, anzitutto, che tali valori siano fatti propri e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

In caso di violazione da parte degli amministratori delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastano con le disposizioni o principi del Modello, l'Organismo di Vigilanza informerà tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere tutte le opportune iniziative previste dalla vigente normativa. Il Consiglio di Amministrazione dispone l'audizione dell'interessato, alla riunione partecipa anche l'OdV e il Collegio Sindacale, ed in tale ambito acquisisce eventuali deduzioni difensive ed esperisce ogni accertamento ritenuto opportuno.

5.7. Misure nei confronti Sindaci

In caso di violazione da parte di un componente del Collegio Sindacale, l'OdV deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione mediante relazione scritta. Il Consiglio di Amministrazione dispone l'audizione, a cui partecipa anche l'OdV, dell'interessato, acquisisce eventuali deduzioni difensive ed esperisce ogni accertamento ritenuto opportuno. Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni gravi può proporre all'Assemblea la revoca del componente del Collegio Sindacale. Qualora il comportamento del membro del Collegio leda la fiducia della Società sulla affidabilità dell'intero Collegio Sindacale, l'assemblea potrà revocare e sostituire l'intero Collegio.

5.8. Misure nei confronti di Lavoratori Autonomi collaboratori esterni e promotori finanziari

Per quanto concerne le figure dei lavoratori autonomi e dei collaboratori della Società, le violazioni o l'aggiramento del Modello, del Codice Etico e di Comportamento o dei Protocolli rappresentano un grave inadempimento nell'esecuzione dei contratti. Si richiamano pertanto le disposizioni dell'articolo 1453 e seguenti del codice civile in relazione alla risolvibilità del contratto per inadempimento.

Nei contratti e negli accordi stipulati con società, consulenti, collaboratori esterni, promotori finanziari, *partners*, ecc. devono essere inserite specifiche clausole in base alle quali ogni comportamento degli stessi, ovvero di soggetti che operino a favore di tali soggetti, posto in essere in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D. Lgs. n. 231/2001 consentirà alla Società di risolvere il contratto ovvero, in alternativa, di chiedere l'adempimento del contratto, salvo il risarcimento dei danni.

5.9. Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

In caso di realizzazione di fatti di Reato o di violazione del Codice Etico e di Comportamento, del Modello e/o relativi Protocolli Preventivi da parte dei membri dell'Organismo di Vigilanza, nell'ambito delle funzioni di OdV, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, provvederà ad assumere le opportune iniziative in base alla gravità dell'accaduto.

In base al tipo di rapporto in essere tra la Società e il componente le misure potranno essere quelle previste dai CCNL applicabili o la risoluzione per inadempimento del contratto di mandato e, in ogni caso, la revoca dell'incarico.