

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

**(AI SENSI DELL'ART. 6 DECRETO LEGISLATIVO N. 231/01)
- ESTRATTO -**

Aggiornato al 1 luglio 2023

Indice

1. Glossario	3
2. Premessa.....	7
3. Descrizione del quadro normativo.....	8
3.1 Introduzione	8
3.2 Natura della responsabilità	8
3.3 Autori del reato: soggetti apicali e soggetti sottoposti.....	9
3.4 Apparato sanzionatorio	10
3.5 Delitti tentati.....	11
3.6 Vicende modificative dell'ente.....	11
3.7 Reati commessi all'estero.....	12
3.8 Procedimento di accertamento dell'illecito	13
3.9 Modelli di organizzazione, gestione e controllo	13
4. Codice Etico e di Comportamento	15
5. Metodologia seguita per l'individuazione delle attività sensibili	16
6. L'Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. 231/2001	17
5.1 Identificazione	17
7. Flussi informativi	18
8.1 Flussi informativi dell'OdV verso il vertice societario	18
8.2 Flussi informativi verso l'OdV.....	18
8.3 Segnalazioni di violazioni al modello e whistleblowing	19
8.4 Verifiche sull'adeguatezza del Modello	20
8.5 Raccolta e conservazione delle informazioni.....	21
9. Sistema disciplinare	21
9.1 Funzione del sistema disciplinare	21
9.2 Misure nei confronti di partner commerciali, agenti, promotori finanziari, consulenti, collaboratori	21
10. Comunicazione e formazione	21
10.1 Dipendenti e componenti degli Organi Sociali	22
10.2 Altri destinatari	22

1. Glossario

Nel presente Modello, le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato.

Autorità di Vigilanza	Autorità Pubbliche ex articolo 2638 codice civile che svolgono attività di vigilanza nei confronti della Società, quali Banca d'Italia, CONSOB, Autorità Garante per la Privacy, ecc.
CCNL	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Aziende di credito, finanziarie e strumentali.
Clienti	Soggetti pubblici o privati, in relazione contrattuale con la Società.
Codice Etico e di Comportamento	Documento che riassume le norme comportamenti essenziali ed illustra l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società e dei suoi esponenti nei confronti di stakeholder.
Collaboratori	Tutte le persone che collaborano con la Società in virtù di un rapporto di lavoro autonomo o forme contrattuali assimilabili.
Consulenti	Persone fisiche o giuridiche che collaborano con la Società in virtù di contratti di consulenza/ autonomi
Decreto	Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche ed integrazioni (altrimenti definito "D. Lgs. 231/01").
Destinatari	Soggetti apicali, soggetti sottoposti, collaboratori e fornitori di servizi esterni.
Ente pubblico	<p>Ente creato mediante un atto dello Stato per far fronte ad esigenze organizzative o funzionali dello Stato stesso. Non sempre la natura pubblicistica di un ente è espressamente dichiarata dal legislatore. Inoltre, la presenza di una partecipazione statale non è ritenuta condizione sufficiente per considerarlo tale la qualificazione di un ente come pubblico discende da una serie di indici, che non hanno valore esclusivo e non devono necessariamente concorrere simultaneamente; essi sono 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ riconoscimento esplicito della personalità di diritto pubblico contenuto in un atto normativo; ◆ creazione dell'ente (e previsione della sua possibile estinzione) da parte dello Stato; ◆ poteri dello Stato di nominare o revocare gli amministratori dell'ente;

1 Cfr. Cass., Sez. Un., Sent. 1° ottobre 1974, n. 2825.

	<ul style="list-style-type: none"> ◆ poteri dello Stato, di operare controlli sulla legittimità o sul merito di determinati atti dello stesso; ◆ poteri dello Stato di direttiva nei confronti degli organi dell'ente. <p>Sono perciò identificabili come enti pubblici, a titolo esemplificativo e non esaustivo: i Comuni e le Province, i consorzi di bonifica o di irrigazione, le Camere di commercio, il Consiglio nazionale delle ricerche, l'ISTAT, la Cassa depositi e prestiti, il CONI, gli ordini e collegi professionali, le università, le istituzioni di alta cultura, l'ACI, l'INPS, l'INAIL, l'IVASS, la Banca d'Italia, la CONSOB.</p>
Informazione riservata	<p>Informazione non di dominio pubblico, di carattere riservato, avente ad oggetto le attività di Anima Alternative SGR e/o di altre società del Gruppo e/o dei clienti e/o di terzi soggetti. Il destinatario che ne venisse in possesso, anche nell'ambito di una relazione d'affari nella quale Anima Alternative SGR e/o una Società del Gruppo è coinvolta ha l'obbligo di non divulgare tale informazione ad alcuno.</p>
Modello	<p>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi dell'art. 6, comma 1 del D. Lgs. 231/01.</p>
Organi Sociali	<p>Assemblea dei Soci, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale</p>
Organismo di Vigilanza (OdV)	<p>Organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché sull'aggiornamento dello stesso.</p>
Persona incaricata di un pubblico servizio	<p>Ai sensi dell'art. 358 c.p., chi, a qualunque titolo, presta 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, con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine pubblico e della prestazione di opera meramente materiale.</p> <p>Anche un privato o il dipendente di una società privata può essere qualificato quale persona incaricata di un pubblico servizio quando svolge attività finalizzate al perseguimento di uno scopo pubblico e alla tutela di un interesse pubblico.</p> <p>Sono perciò identificabili come persone incaricate di un pubblico servizio, a titolo esemplificativo e non esaustivo: gli amministratori di società private che operano in regime di concessione, di compagnie portuali, di enti fieristici, dell'INAIL, dell'INPS, di aziende energetiche, banche che erogano crediti speciali e/o agevolati, uffici postali, uffici doganali delle Ferrovie dello Stato e di concessionari autostradali.</p> <p>Nel seguito del documento i soggetti di cui alle categorie Ente Pubblico, Pubblica Amministrazione, Pubblico Ufficiale ed Incaricato di Pubblico Servizio saranno per semplicità definiti "P.A."</p>

Procedure	Insieme di regole e di norme per l'esecuzione di determinate operazioni.
Protocolli	Identificano le singole fattispecie di rischio / reato che possono essere commesse da ciascuna Struttura aziendale, individuando le procedure organizzative e gli strumenti di controllo posti a presidio di tali condotte illecite. In tal senso, i Protocolli non sostituiscono il corpus normativo della Società, costituito da Politiche, Regolamenti, Direttive e Procedure, ma al più lo integra.
Pubblica Amministrazione	Insieme di tutte le funzioni pubbliche dello Stato o degli altri enti pubblici (anche P.A.). Il concetto di Pubblica Amministrazione, in diritto penale, viene inteso in senso ampio, comprendendo l'intera attività dello Stato e degli altri enti pubblici; pertanto, i reati contro la Pubblica Amministrazione perseguono fatti che impediscono o turbano il regolare svolgimento non solo dell'attività - in senso tecnico - amministrativa, ma anche di quella legislativa e giudiziaria. Viene quindi tutelata la Pubblica Amministrazione intesa come l'insieme di tutte le funzioni pubbliche dello Stato o degli altri enti pubblici.
Pubblico Ufficiale	<p>Ai sensi dell'art. 357 c.p., chi esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. È pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi.</p> <p>Pubblico ufficiale, quindi, è colui che può formare o manifestare la volontà della Pubblica Amministrazione ovvero esercitare poteri autoritativi o certificativi a prescindere dal fatto che sussista un rapporto di dipendenza con lo Stato o altro ente pubblico. Al fine della qualifica di pubblico ufficiale, infatti, rileva la natura dell'attività in concreto esercitata dal soggetto agente e oggettivamente considerata, senza che sia necessario un rapporto di appartenenza del soggetto alla pubblica amministrazione.</p> <p>Sono perciò identificabili come pubblici ufficiali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: i parlamentari ed i ministri, i membri delle amministrazioni statali e territoriali, i membri delle amministrazioni sovranazionali (ad esempio, dell'Unione Europea), i membri delle Autorità di Vigilanza (ad esempio, Banca d'Italia), i membri delle Forze dell'Ordine e della Guardia di Finanza, i membri delle Camere di Commercio, i membri delle Commissioni Edilizie, i giudici, gli ufficiali giudiziari, gli organi ausiliari dell'amministrazione della giustizia (ad esempio, i curatori fallimentari), gli amministratori e dipendenti di enti pubblici, ma anche soggetti privati investiti di poteri che consentono di formare o manifestare la volontà della Pubblica Amministrazione ovvero poteri autoritativi o certificativi, (ad esempio, i professionisti incaricati di redigere il piano regolatore comunale e gli amministratori di una società per azioni concessionaria nell'esercizio dell'attività connessa all'espletamento di procedure ad evidenza pubblica). In virtù</p>

	<p>del medesimo criterio della rilevanza oggettiva dell'attività svolta, possono essere considerati pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio anche i dipendenti di enti pubblici economici, ossia di enti che allo scopo di realizzare un fine di lucro e, indirettamente, una finalità pubblica svolgono - di regola nella forma di società per azioni - un'attività di impresa diretta alla produzione e allo scambio di beni e servizi, ponendosi sullo stesso piano degli imprenditori privati e utilizzando, come questi ultimi, strumenti di diritto privato.</p> <p>Inoltre, la Corte di Cassazione ha affermato che "i soggetti inseriti nella struttura organizzativa e lavorativa di una società per azioni possono essere considerati pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, quando l'attività della società medesima sia disciplinata da una normativa pubblicistica e persegua finalità pubbliche, pur se con gli strumenti privatistici".</p>
Sistema disciplinare	Insieme delle misure sanzionatorie applicabili anche in caso di violazione del Modello 231/01.
Società	Anima Alternative SGR S.p.A. (di seguito anche "Anima Alternative" o la "Società")
Soggetti Apicali	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 nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa (ad esempio, Organi Sociali, Dirigenti strategici).
Soggetti Sottoposti	Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (ad esempio, dipendenti).
Strumenti finanziari	Si intendono gli strumenti finanziari indicati all'art. 1, comma 2 del Testo Unico della Finanza.

2. Premessa

Il presente documento descrive il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche “il Modello”) adottato da Anima Alternative SGR S.p.A. (di seguito anche “Anima Alternative” o la “Società”) ai sensi dell’art. 6 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche “D. Lgs. 231/01” o anche solo “Decreto”) recante la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

Ispirandosi ai principi e ai valori aziendali contenuti nel Codice Etico e di Comportamento della Società e alle Linee Guida delle associazioni di categoria, il Modello si configura come l’insieme delle norme deontologiche, delle regole comportamentali e delle procedure operative adottate dalla Società in funzione della sua operatività, al fine di prevenire efficacemente la commissione di reati ricompresi nell’alveo dei reati presupposto di cui al D. Lgs. 231/01.

Il Modello è composto da:

- la presente Parte Generale, contenente:
 - una descrizione del Decreto e del suo contenuto dispositivo, delle regole e dei principi generali;
 - la descrizione della realtà aziendale, dei suoi aspetti di governance e di assetto organizzativo;
 - la definizione della metodologia adottata per l’individuazione delle attività a rischio mappate nel presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società;
 - l’individuazione e la nomina dell’Organismo di Vigilanza (di seguito anche “OdV”) e la definizione dei relativi compiti, poteri e funzioni, nonché dei flussi informativi che lo riguardano;
 - una descrizione del sistema disciplinare e dell’apparato sanzionatorio della Società;
 - la definizione delle attività di formazione e comunicazione adottato a livello aziendale al fine di garantire la piena e completa conoscenza delle disposizioni e delle misure di prevenzione previste dal Modello;
 - la previsione di modifiche periodiche sulla base di selezionati criteri di aggiornamento, al fine di garantire la costante adeguatezza del Modello alla struttura organizzativa interna e al framework normativo-regolamentare;
- una Parte Speciale volta a:
 - individuare le maggiori aree e attività potenzialmente a rischio di commissione di reati di cui al D. Lgs. 231/01;
 - definire e redigere i protocolli di controllo in relazione a ciascuna Unità Organizzativa della Società, contenenti l’indicazione delle attività a rischio individuate e dei relativi reati potenziali, nonché dei principi generali di condotta e degli specifici presidi di prevenzione e controllo adottati dalla Società.

3. Descrizione del quadro normativo

3.1 Introduzione

Il D. Lgs. 231/01 disciplina – introducendola per la prima volta nell’ordinamento giuridico italiano – la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche quale strumento volto a contrastare la criminalità economica con maggiore efficacia e pervasività.

L’emanazione del Decreto – recante disposizioni in merito alla “disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, recepisce quanto disposto dalle Convenzioni comunitarie ed internazionali intervenute sul tema, con lo scopo di sollecitare una maggiore responsabilizzazione delle persone giuridiche. Nel dettaglio, si fa riferimento a:

- la Convenzione del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- la Convenzione del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

Secondo la disciplina introdotta dal D. Lgs. 231/01, le società possono essere ritenute “responsabili” per alcuni reati commessi – o anche solo tentati – nell’interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (c.d. soggetti “in posizione apicale” o anche solo “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi, in base a quanto disposto dall’articolo 5, comma 1, lett. a) e b) del Decreto.

La responsabilità amministrativa degli Enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato, pur affiancandosi a quest’ultima. Tale ampliamento di responsabilità mira a coinvolgere il patrimonio della società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci nella punizione di determinati reati commessi da amministratori e/o dipendenti nell’interesse o a vantaggio della Società stessa.

Il Decreto, pertanto, innova l’ordinamento giuridico italiano assoggettando le Società alla comminazione – in via autonoma e diretta – di sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione alla commissione di reati di cui al D. Lgs. 231/01 stesso e ascritti a soggetti funzionalmente legati alla Società.

La responsabilità amministrativa dell’Ente è, tuttavia, esclusa (cfr. par. 3.10) se la società ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei reati stessi. Tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento o Linee Guida elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, fra cui l’Associazione Italiana dei Gestori del Risparmio (Assogestioni), comunicati al Ministero di Grazia e Giustizia.

La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa se i Soggetti Apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

3.2 Natura della responsabilità

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex D. Lgs. 231/01, la Relazione illustrativa al Decreto sottolinea la “nascita di un *tertium genus* che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell’efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”.

Il Decreto, difatti, ha introdotto una forma di responsabilità ascrivibile in capo all'ente denominata "amministrativa" che, tuttavia, presenta evidenti analogie con la responsabilità penale.

Infatti, pur se il dettato normativo prevede la comminazione di una sanzione avente natura amministrativa, la responsabilità dell'ente è subordinata alla commissione di almeno una delle fattispecie di reato previste dal Decreto e si aggiunge alla responsabilità gravante sulla persona giuridica che ha materialmente commesso il fatto. In virtù di ciò, entrambe le forme di responsabilità sono oggetto di valutazione e accertamento nell'ambito del medesimo procedimento penale, pur mantenendo la propria autonomia: ai sensi dell'articolo 8 del Decreto, difatti, l'ente potrà essere dichiarato responsabile anche se la persona fisica che ha commesso il reato non sia imputabile ovvero non sia stata individuata.

In base a quanto previsto dalla normativa vigente, l'ente incorre in una responsabilità amministrativa ai sensi del D. Lgs. 231/01 qualora ricorrano congiuntamente i seguenti criteri:

- un soggetto che riveste una posizione apicale all'interno della struttura societaria ovvero un sottoposto abbiano commesso almeno uno dei reati presupposto² contemplati dal Decreto;
- il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente³;
- la commissione di tale reato sia imputabile ad una "colpa di organizzazione"⁴ e, pertanto, non sarebbe stato commesso se l'ente avesse adottato un efficiente ed efficace sistema di prevenzione dei reati della specie di quello verificatosi.

In virtù di ciò, **non è configurabile** una responsabilità amministrativa in capo all'ente qualora la persona fisica che abbia materialmente commesso il reato abbia agito **nell'interesse esclusivo proprio o di terzi** ovvero nell'ipotesi in cui **non sia imputabile una "colpa organizzativa"** in capo all'ente.

La responsabilità amministrativa dell'ente sussiste – seppur con un regime sanzionatorio ridotto – anche nelle ipotesi di tentativo di reato, ossia nei casi in cui l'azione criminosa non si compia o l'evento non si verifichi.

3.3 Autori del reato: soggetti apicali e soggetti sottoposti

Ai sensi dell'articolo 5 del D. Lgs. 231/01, la Società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

² Con l'espressione "reati presupposto" si intendono i reati elencati nel D. Lgs. 231/01 agli articoli 24 e successivi, nonché i reati transnazionali di cui alla Legge n. 146/2006. Nel dettaglio, l'articolo 3 della suddetta legge fornisce una definizione di reato transnazionale, inteso come "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 più di uno Stato; (d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato".

³ Con riferimento alla differenza tra i concetti di "interesse" e "vantaggio", la "Relazione ministeriale al Decreto Legislativo n. 231/2001" ha effettuato una prima distinzione, attribuendo una valenza soggettiva al concetto di "interesse" – riferito, cioè, alla volontà dell'autore materiale del reato – ed una valenza oggettiva al concetto di "vantaggio" – riferito ai risultati concreti derivanti dalla condotta criminosa. Di conseguenza, come evidenziato dalla Corte di Cassazione, i due criteri di imputazione sono "alternativi e concorrenti tra loro, in quanto il criterio dell'interesse esprime una valutazione teleologica del reato, apprezzabile "ex ante", cioè al momento della commissione del fatto e secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo, mentre quello del vantaggio ha una connotazione essenzialmente oggettiva, come tale valutabile "ex post", sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito" (Cass. Pen., SS.UU., Sent. 24 aprile 2014, n. 38343). In relazione alla responsabilità amministrativa derivante da reati colposi, i concetti di "interesse" e "vantaggio" devono intendersi riferiti "alla condotta anziché all'evento; pertanto, ricorre il requisito dell'interesse qualora l'autore del reato ha consapevolmente violato la normativa cautelare allo scopo di conseguire un'utilità per l'ente mentre sussiste il requisito del vantaggio qualora la persona fisica ha violato sistematicamente le norme prevenzionistiche, consentendo una riduzione dei costi ed un contenimento della spesa con conseguente massimizzazione del profitto" (Cass., Sez. IV, Sent. 17 dicembre 2015, n. 2544). Si specifica, in ultimo, che il beneficio ottenuto – o atteso – dall'ente non deve necessariamente avere una valenza economica, potendo consistere in diverse ed ulteriori utilità.

⁴ Con l'espressione "colpa di organizzazione" si intende lo stato soggettivo imputabile all'ente derivante dalla mancata costituzione e adozione di un efficiente ed efficace sistema di prevenzione dei reati.

- da “persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell’Ente stesso” (c.d. “Soggetti Apicali” o “in posizione apicale” di cui all’articolo 5, comma 1, lett. a), del Decreto);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (c.d. “Soggetti Sottoposti” di cui all’articolo 5, comma 1, lett. b), del Decreto).

È opportuno evidenziare che, per espressa previsione legislativa, la Società non risponde qualora i soggetti di cui all’articolo 5 del Decreto abbiano agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

3.4 Apparato sanzionatorio

Il D. Lgs. 231/01 prevede specifiche sanzioni a carico dell’Ente in relazione alla commissione – ovvero alla tentata commissione – dei reati presupposto nel suo interesse o vantaggio. Nel dettaglio:

- sanzione pecuniaria;
- sanzioni interdittive, nel dettaglio:
 - interdizione dall’esercizio dell’attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l’eventuale revoca di quelli già concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi.
- confisca;
- pubblicazione della sentenza in caso di applicazione di una sanzione interdittiva.

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su “quote” in numero non inferiore a cento e non superiore a mille, d’importo variabile fra un minimo di € 258.23 fino a un massimo di € 1549.37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo in considerazione la gravità del fatto, il grado di responsabilità dell’Ente, l’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l’importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste – reati contro la Pubblica Amministrazione, reati informatici, reati di criminalità organizzata, reati contro l’industria e il commercio, reati in materia di terrorismo e di eversione dell’ordine democratico, reati contro la personalità individuale, reati transnazionali, reati commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, reati in materia di violazione del diritto d’autore – purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l’ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all’altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata – da un minimo di tre mesi fino ad un massimo di due anni – della sanzione interdittiva da comminare alla Società, in misura tale da prevenire la commissione di reati della stessa specie di quello verificatosi. Nelle ipotesi di maggiore gravità, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate in via definitiva. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività dell'Ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del Decreto.

3.5 Delitti tentati

La responsabilità amministrativa dell'ente sussiste anche nelle ipotesi di tentativo di reato, ossia nei casi in cui l'azione delittuosa non si concluda o l'evento lesivo non si realizza.

Nelle ipotesi di tentativo di commissione dei reati contemplati dal D. Lgs. 231/01 e rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa dell'Ente, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono modificate da un terzo alla metà mentre, ai sensi dell'articolo 26, comma 2 del Decreto, è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente si attivi tempestivamente e impedisca volontariamente la commissione del reato. L'esclusione di sanzioni si giustifica in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra Ente e Soggetti che agiscono in suo nome e per suo conto. Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p.

3.6 Vicende modificative dell'ente

Il D. Lgs. 231/01 disciplina il regime di responsabilità dell'Ente anche in relazione alle proprie vicende modificative, quali la fusione, la scissione, la trasformazione e la cessione d'azienda.

Secondo quanto stabilito dall'art. 27, comma 1 del Decreto l'Ente risponde con il proprio patrimonio (per gli Enti con personalità giuridica) o con il fondo comune (per le associazioni non riconosciute) per l'obbligazione relativa al pagamento della sanzione pecuniaria. Tale previsione costituisce una forma di tutela a favore dei soci di società di persone e degli associati ad associazioni, scongiurando il rischio che gli stessi possano essere chiamati a rispondere con il loro patrimonio personale delle obbligazioni derivanti dalla comminazione all'Ente delle sanzioni pecuniarie. La disposizione in esame rende, inoltre, manifesto l'intento del Legislatore di individuare una responsabilità dell'Ente autonoma rispetto non solo a quella dell'autore del reato (si veda, a tale proposito, l'art. 8 del D. Lgs. 231/01) ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale.

Gli artt. 28 e 33 del D. Lgs. 231/01 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'Ente delle vicende modificative connesse ad operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

Il Legislatore ha considerato, al riguardo, una duplicità di esigenze contrapposte:

- evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'Ente;
- non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi. La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/01 afferma *"Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal Codice Civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'Ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato"*.

In caso di trasformazione, l'art. 28 del D. Lgs. 231/01 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) immutata la responsabilità dell'Ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'Ente risultante risponde dei reati di cui erano responsabili gli Enti partecipanti alla fusione stessa (art. 29 del D. Lgs. 231/01). L'Ente risultante dalla fusione, infatti, assume tutti i diritti e obblighi delle società partecipanti all'operazione (art. 2504-bis, primo comma, c.c.) e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa altresì quelle nel cui ambito sono stati posti in essere i reati di cui le società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere.

L'art. 30 del D. Lgs. 231/01 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli Enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'Ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo Ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli Enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del D. Lgs. 231/01 prevede disposizioni comuni alla fusione ed alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice debba commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del D. Lgs. 231/01, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente originariamente responsabile, anziché a quelle dell'Ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'Ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata; (ii) l'Ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito. L'art. 32 del D. Lgs. 231/01 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli Enti partecipanti alla fusione o dell'Ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del D. Lgs. 231/01, in rapporto agli illeciti dell'Ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi. Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D. Lgs. 231/01), modellata sulla generale previsione dell'art. 2560 c.c.50; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta ed alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era a conoscenza.

Al contrario, resta esclusa l'estensione al cessionario delle sanzioni interdittive inflitte al cedente.

3.7 Reati commessi all'estero

Ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs. 231/01, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati contemplati dal Decreto e commessi all'estero. La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/01 sottolinea la necessità di non lasciare esente da sanzioni una situazione criminologica che possa introdurre a facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

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

- il reato deve essere commesso all'estero da un Soggetto funzionalmente legato all'Ente (cfr. par. 3.3);
- l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'Ente può rispondere solo nei casi ed alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge preveda che il colpevole – persona fisica – sia punito a richiesta del Ministro di Grazia e Giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'Ente stesso);
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto non proceda nei confronti dell'Ente, pur alla luce delle condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale.

3.8 Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità amministrativa della Società derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale.

A tale proposito, l'art. 36 del D. Lgs. 231/01 prevede *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'Ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'Ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”*.

Inoltre, per ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, il Decreto stabilisce l'obbligatorietà della riunione dei procedimenti. Pertanto, il processo nei confronti dell'Ente dovrà rimanere riunito – per quanto possibile – al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica che ha materialmente commesso il reato presupposto. Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell'articolo 38, comma 2, del Decreto che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo. Ai sensi dell'articolo 39 del Decreto, l'Ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo. Nelle ipotesi in cui il legale rappresentante non compaia, l'Ente costituito sarà rappresentato dal difensore.

3.9 Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Aspetto fondamentale del D. Lgs. 231/01 è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società. Difatti, gli articoli 6 e 7 del Decreto prevedono espressamente delle ipotesi di esenzione della responsabilità dell'ente, differenziate a seconda che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale ovvero da un suo sottoposto.

Ai sensi dell'articolo 6 del Decreto, l'ente non risponde dei reati commessi dai Soggetti Apicali qualora dimostri le seguenti condizioni:

- di aver adottato ed efficacemente implementato – prima della commissione del reato – un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- di aver affidato a un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- che il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione;
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo deputato al controllo.

Pertanto, la società dovrà dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria “colpa organizzativa”.

In relazione alle ipotesi in cui il reato presupposto sia stato commesso da un Soggetto Sottoposto, l'articolo 7 del Decreto prevede l'imputazione di una responsabilità amministrativa in capo all'ente qualora la

commissione del reato si sia resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Tali obblighi si ritengono adottati se l'ente – prima della commissione del reato – abbia adottato ed efficacemente attuato un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi.

Tuttavia, la mera adozione di un Modello non è sufficiente a determinare l'esonero dalla responsabilità da parte dell'ente, essendo necessario che il suddetto Modello sia *efficace* ed *effettivo*.

Quanto all'efficacia, il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto (cosiddetta "mappatura delle attività a rischio");
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Quanto all'effettività, il Decreto richiede la predisposizione di:

- una verifica del Modello da svolgere su base periodica nonché in occasione di significative violazioni delle prescrizioni ovvero qualora intervengano dei mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

In caso di commissione di uno dei reati presupposto di cui al Decreto da parte di un soggetto apicale e/o di un subordinato, la responsabilità amministrativa dell'ente è sottoposta ad accertamento giurisdizionale da parte del giudice penale, mediante:

- verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice relativo all'astratta idoneità del Modello Organizzativo adottato dall'ente per prevenire la commissione di reati è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma". Pertanto, il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio ex ante in base al quale il giudice si pone idealmente nella realtà aziendale al momento in cui si è verificato l'illecito, al fine di valutare l'idoneità del Modello adottato dalla Società a prevenire – o quantomeno minimizzare – con ragionevole certezza, il rischio di commissione di reati della specie di quello verificatosi.

Si rileva, altresì, che ai sensi dell'articolo 30 del Decreto Legislativo n. 81/2008 (c.d. Testo Unico della sicurezza), il Modello deve assicurare adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento degli obblighi giuridici relativi a:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il Modello deve, altresì, prevedere:

- idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività sopra elencate;
- funzioni che assicurino le competenze tecniche ed i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio;
- sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- sistema di controllo adeguato all'attuazione del medesimo modello ed al mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate;
- riesame ed eventuale modifica del modello quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

4. Codice Etico e di Comportamento

Il Codice Etico e di Comportamento (di seguito anche "il Codice") adottato dalla Società, in quanto documento riepilogativo dei valori e dei principi di condotta a cui si ispira la Società nello svolgimento della propria attività di impresa nonché elemento costitutivo del complesso del Sistema dei Controlli interni definito dalla stessa, è parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Il Codice contiene un insieme di valori e principi comportamentali richiesti ai dipendenti nello svolgimento della propria attività lavorativa, nonché di regole volte a disciplinare la condotta della Società nel suo complesso verso l'insieme degli stakeholder e nell'interesse dell'integrità dei mercati.

Il Codice è adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società ed è distribuito per la condivisione a tutto il personale neoassunto, ai collaboratori e ai membri degli Organi societari. Il Codice è portato a conoscenza anche dei destinatari esterni (quali controparti commerciali, fornitori, ecc.) i quali sono egualmente tenuti ad osservare le norme di comportamento e i principi deontologici professionali in esso contenuti, pena la mancata possibilità di instaurare e/o proseguire il rapporto professionale, di collaborazione o d'affari con la Società.

La versione vigente del Codice è consultabile sulla Intranet aziendale nonché sul sito istituzionale della Società, accessibile ai destinatari esterni. Eventuali futuri aggiornamenti saranno tempestivamente resi disponibili ai destinatari – interni ed esterni – con le medesime modalità, nonché mediante distribuzione in formato cartaceo e/o elettronico.

Le funzioni di controllo interno sono altresì tenute a vigilare sulla corretta diffusione del Codice presso i destinatari e sull'osservanza dei principi in esso contenuti.

5. Metodologia seguita per l'individuazione delle attività sensibili

L'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato e di illecito amministrativo, è un atto di responsabilità sociale della Società da cui scaturiscono benefici per una molteplicità di soggetti: stakeholder, manager, dipendenti, creditori e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alla vita dell'impresa.

La Società ha adottato un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo conforme ai requisiti previsti dal D. Lgs. 231/2001 (di seguito anche il "Modello") e coerente con il contesto normativo e regolamentare di riferimento e con i principi già radicati nella propria cultura di governance.

In conformità con quanto più specificamente previsto dall'articolo 6, comma 2, lett. a) del Decreto, il Modello adottato dalla Società si fonda su un processo di analisi dell'operatività della Società, al fine di individuare le aree a rischio, ossia le attività e l'insieme dei processi aziendali "nel cui ambito possono essere commessi reati" tra quelli ricompresi nell'alveo dei reati presupposto di cui al D. Lgs. 231/01.

La metodologia adottata nella definizione del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si fonda, pertanto, sull'individuazione delle fattispecie di reato concretamente ovvero potenzialmente applicabili. Tale attività richiede lo svolgimento di una verifica delle attività poste in essere dalla Società nel suo complesso, nonché delle specifiche attività afferenti all'operatività tipica delle singole Direzioni di cui la stessa si compone, al fine di individuare taluni settori di attività al cui interno sono ravvisabili – seppur potenzialmente e in via marginale – dei profili di rischio di commissione di reati presupposto.

Nel dettaglio, l'attività di definizione del presente Modello si è concretizzata nelle seguenti attività:

- analisi della normativa aziendale, dei profili di governance della Società e del suo assetto organizzativo, nonché di eventuale ulteriore documentazione a supporto;
- individuazione delle Direzioni/ Servizi della Società impattati dalla predisposizione del Modello e delle relative attività nel cui ambito si possono – anche solo potenzialmente – ravvisare possibilità di commissione di reati presupposto di cui al D. Lgs 231/01;
- definizione di un piano di interviste con i Referenti delle Direzioni/ Servizi individuati, al fine di individuare eventuali ulteriori attività a rischio reato;
- redazione di un Protocollo afferente ad ogni Direzione/ Servizio potenzialmente implicato nella commissione di reati presupposto, al cui interno si dà evidenza delle aree a rischio con indicazione dei relativi reati di cui al D. Lgs. 231/01 ad esse associati, nonché descrizione delle possibili modalità di realizzazione dei comportamenti illeciti ed indicazione dei principi di condotta e dei presidi di prevenzione e controllo adottati dalla Società allo scopo di evitare – o quanto meno limitare – la commissione di reati;
- previsione di determinati flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza, al fine di consentire allo stesso di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- adozione ed implementazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle norme e delle misure preventive previste dal Modello.

Ai fini della realizzazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo conforme al contenuto dispositivo di cui al D. Lgs. 231/01, la Società ha anche provveduto:

- alla definizione del sistema delle deleghe e dei poteri;
- all'istituzione di un Organismo di Vigilanza (cfr. cap. 7);
- all'introduzione di un sistema disciplinare volto a sanzione qualsiasi violazione delle prescrizioni contenute nel presente Modello da parte dei soggetti destinatari dello stesso;

- all'adozione di un Codice Etico e di Comportamento che stabilisce i valori e i principi di condotta cui si ispira la Società nonché delle norme deontologiche e delle regole di condotta cui sono tenuti i destinatari. Il Codice Etico e di Comportamento è parte integrante del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (cfr. cap. 4).

6. L'Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. 231/2001

5.1 Identificazione

Ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lett. a) e b) del Decreto⁵, l'Ente può essere esonerato dalla responsabilità amministrativa qualora l'organo dirigente abbia:

- adottato ed efficacemente attuato Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello ad un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità dell'Ente prevista dal D. Lgs. 231/01.

In particolare:

- i requisiti di autonomia e indipendenza sono da considerarsi in funzione dell'attività di controllo svolta dall'Organismo di Vigilanza e richiedono che lo stesso sia allocato all'interno della struttura organizzativa aziendale in modo da assicurare che l'attività di controllo sia svincolata da qualsivoglia interferenza o condizionamento. In virtù di ciò, l'Organismo di Vigilanza viene allocato quale "unità di staff in posizione gerarchica più elevata possibile";
- il criterio della professionalità fa riferimento al possesso di un'adeguata esperienza aziendale e di specifiche competenze specialistiche di natura tecnico-giuridica al fine di garantire il corretto espletamento dei propri compiti e delle attività dell'Organismo di Vigilanza;
- la continuità di azione – che garantisce un'efficace e costante attuazione del Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01 – è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente all'attività di vigilanza del Modello e "priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico- finanziari".

In tale contesto, la Società identifica l'Organismo di Vigilanza quale organismo collegiale, composto da un minimo di 3 ad un massimo di 5 membri, che riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società. Tra i componenti di tale organismo, un membro esterno – di norma designato quale Presidente – è da individuare tra accademici o professionisti di comprovata competenza o esperienza in materia economica e di organizzazione aziendale. I membri dell'Organismo di Vigilanza dovranno altresì possedere i requisiti di professionalità e di onorabilità previsti dalla normativa vigente per gli amministratori di Società di gestione del risparmio.

⁵ Nel dettaglio, l'articolo 6, comma 1, lett. a) e b) del D. Lgs. 231/01 dispone che "Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde se prova che: a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi; b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo; (...)".

7. Flussi informativi

8.1 Flussi informativi dell'OdV verso il vertice societario

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a rispettare i seguenti obblighi informativi nei confronti del Consiglio di Amministrazione:

- un obbligo informativo **su base continuativa** tramite il Presidente o l'Amministratore delegato, al fine di comunicare al Consiglio di Amministrazione – ove ritenuto necessario/ opportuno – qualsivoglia circostanza rilevante – adeguatamente circostanziata – ai fini di un corretto svolgimento delle proprie funzioni, nonché al fine di segnalare ogni violazione del Modello di cui l'OdV sia venuto a conoscenza, ove ritenuta fondata;
- un obbligo informativo **su base periodica**, mediante predisposizione di due relazioni semestrali da sottoporre al Consiglio di Amministrazione in cui si dà evidenza delle risultanze delle attività svolte dall'Organismo di Vigilanza nel corso del semestre di riferimento.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato e/o potrà chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione.

Nell'eventualità in cui un soggetto terzo rispetto al Consiglio di Amministrazione avanzi richieste informative nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, tali informazioni potranno essere fornite al richiedente esclusivamente previa autorizzazione del Presidente della Società.

8.2 Flussi informativi verso l'OdV

In base a quanto disposto dal Decreto, il Modello deve prevedere degli obblighi di informazione e comunicazione in capo ai Referenti delle varie Strutture aziendali nonché degli Organi sociali nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, al fine di consentire allo stesso di vigilare sull'effettiva osservanza e funzionalità del Modello adottato.

Ogni flusso informativo deve essere indirizzato alla seguente casella di posta elettronica ad uso dell'Organismo di Vigilanza: odv@animaalternative.it

Le segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza possono essere di varia natura e riguardare violazioni nonché fatti – ordinari e straordinari – rilevanti ai fini dell'attuazione ed efficace implementazione ed applicazione del Modello.

I flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza si distinguono in:

- **flussi informativi periodici**, previsti per ogni Direzione/ Servizio nel cui ambito operativo sono state mappate talune attività a rischio, al fine di rendere noto all'Organismo di Vigilanza di informazioni – adeguatamente documentate – rilevanti ai fini dell'applicazione del Modello e, di conseguenza, consentire allo stesso OdV di supervisionare periodicamente le attività potenzialmente a rischio reato. Per il dettaglio in merito ai flussi informativi previsti per ogni Direzione/ Servizio e alle relative tempistiche di inoltro si rimanda alla Parte Speciale IV del Modello.
- **segnalazioni straordinarie**, effettuate – e adeguatamente circostanziate – da ogni membro del personale nonché membri degli Organi Sociali qualora questi venga a conoscenza di circostanze, atti o fatti attestanti la violazione del Modello, la commissione di taluno dei reati presupposto contemplati dal Decreto o comunque comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società e implementate dal Modello.

In proposito, valgono i seguenti principi di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali notizie relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal D.Lgs 231/01 o comunque relativi a comportamenti che possano determinare la violazione del Modello;
- il dipendente che venga a conoscenza di circostanze, atti o fatti attestanti la violazione del Modello, la commissione di taluno dei reati presupposto contemplati dal Decreto o comunque da comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società e implementate dal Modello deve tempestivamente contattare e riferire direttamente all'OdV;
- l'OdV valuta discrezionalmente e sotto la propria responsabilità le segnalazioni ricevute ed i casi in cui ritiene necessario attivarsi.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

Devono in ogni caso essere trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra Autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per reati previsti dal D.Lgs 231/01 e che possano coinvolgere al Società;
- rapporti predisposti dalle funzioni di controllo interno o, eventualmente dalla società di revisione, dai quali possano emergere fatti, atti o comportamenti con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs 231/01;
- notizie in merito all'avvio di procedimento giudiziario nei confronti di dipendenti in relazione ai reati di cui al D. Lgs. 231/01, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- notizie relative a procedimenti disciplinari avviati e alle eventuali sanzioni erogate (ovvero dei provvedimenti di archiviazione, con relative motivazioni), in relazione a fattispecie previste dal D. Lgs. 231/01;
- visite, ispezioni, accertamenti avviati da parte degli enti competenti (quali, a titolo meramente esemplificativo, Guardia di Finanza, INPS, INAIL ecc) ed i relativi esiti.

8.3 Segnalazioni di violazioni al modello e whistleblowing

La Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante "disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" ("Legge sul whistleblowing") ha modificato il D. Lgs. 231/01, introducendo i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater dell'articolo 6. Secondo quanto disposto dai suddetti commi, il Modello deve predisporre degli appositi canali riservati che consentano ai soggetti in posizione apicale e ai loro sottoposti di presentare tempestivamente segnalazioni - adeguatamente circostanziate e, ove possibile, documentate - di condotte illecite rilevanti ai fini del Decreto, ovvero di segnalare eventuali violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza. Tali canali devono essere idonei a tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante, al fine ultimo di garantire che il medesimo soggetto non subisca condotte ritorsive o discriminatorie a seguito dell'avvenuta segnalazione.

Le segnalazioni effettuate dai destinatari possono essere:

- confidenziali, qualora l'identità del segnalante sia conosciuta;
- anonime, qualora le generalità del segnalante non siano esplicitate né altrimenti individuabili.

Le segnalazioni devono essere in buona fede e riguardare atti o fatti che possano comportare un rischio per la Società nel suo complesso ovvero per i suoi dipendenti, per soggetti terzi, per i soci o possano inficiare l'integrità e l'effettività del Modello. In particolare, una segnalazione è considerata rilevante e, pertanto meritevole di attenzione, qualora abbia ad oggetto:

- presunti illeciti tra quelli previsti dal presente Modello, nella sua Parte Generale nonché nelle sue Parti Speciali;
- condotte contrarie ai valori etici e ai principi di comportamento definiti dal Codice Etico e di Comportamento adottato dalla Società;
- ulteriori atti e/o fatti che possono integrare reati, illeciti, irregolarità e/o violazione di norme disciplinanti l'attività svolta dalla Società ovvero attività illecite e/o fraudolente a danno della clientela o del patrimonio della Società.

Le segnalazioni devono riguardare condotte fondate su elementi di fatto precisi e concordanti di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte e devono essere adeguatamente circostanziate. Nel dettaglio, la segnalazione deve avere quantomeno il seguente contenuto informativo minimo:

- specificare fatti e comportamenti in contrasto con la normativa, indicando – ove possibile – l'ambito normativo di riferimento;
- descrizione quanto più chiara e completa degli atti/ fatti oggetto di segnalazione;
- indicazione delle generalità del soggetto che ha materialmente posto in essere i fatti oggetto di segnalazione ovvero indicazione di elementi tali da favorirne l'identificazione;
- indicazione di ogni informazione e/o prova che possa fornire un valido riscontro in merito alla sussistenza di quanto segnalato;
- indicazione di eventuali interessi privati collegati alla segnalazione.

L'Organismo di Vigilanza mantiene un registro delle segnalazioni ricevute e gestite.

In conformità con il dettato normativo, è fatto divieto a tutti i dipendenti di porre in essere condotte ritorsive o discriminatorie⁶ – dirette o indirette – che possano ripercuotersi negativamente sulle condizioni di lavoro del segnalante, o comunque di adottare comportamenti sleali nei suoi confronti.

Chiunque realizzi tali condotte ovvero violi le misure poste a tutela dell'identità del segnalante potrà essere sottoposto a procedimento disciplinare. Sanzioni disciplinari, demansionamenti e licenziamenti ai danni del segnalante sono nulli e in caso di controversia sarà il datore di lavoro a dover dimostrare che tali atti non sono legati alla segnalazione.

8.4 Verifiche sull'adeguatezza del Modello

In conformità con quanto previsto da Decreto, l'Organismo di Vigilanza è altresì tenuto a vigilare e verificare nel continuo che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società sia efficace ed adeguato in relazione alla struttura organizzativa e all'operatività della Società. Nel dettaglio, l'Organismo di Vigilanza deve monitorare nel continuo il Modello e valutare la sua adeguatezza ed effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati presupposto di cui al D. Lgs. 231/01 da parte dei suoi destinatari. Ove riscontri delle carenze o degli ambiti di cui è necessaria un'ulteriore implementazione, l'Organismo di Vigilanza deve avanzare delle proposte di aggiornamento del Modello al Consiglio di Amministrazione.

In ultimo, la verifica sull'adeguatezza del Modello richiede un'analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità, con particolare riferimento all'integrazione di nuove disposizioni normative e alla gestione di nuove attività.

⁶ Per "condotte discriminatorie" si intendono – a titolo esemplificativo e non esaustivo – le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra azione che possa integrare forme di ritorsione tali da determinare condizioni lavorative peggiori rispetto a quelle precedenti alla segnalazione.

8.5 Raccolta e conservazione delle informazioni

Tutta la documentazione ricevuta dall'Organismo di Vigilanza (es. informazioni e segnalazioni cartacee e/o elettroniche, report e relazioni periodiche previsti dal Modello) nonché la documentazione relativa alle attività svolte dall'OdV nell'espletamento delle proprie funzioni deve essere adeguatamente conservata in un apposito archivio cartaceo e/o informatico, ferma restando l'osservanza delle disposizioni in materia di riservatezza dei dati personali e dei diritti garantiti in favore degli interessati. Fatte salve le richieste avanzate dalle Autorità di Vigilanza, i dati e le informazioni conservate nell'archivio sono messi a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza solo previa autorizzazione del CdA, sentito il parere dell'OdV medesimo.

9. Sistema disciplinare

9.1 Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 231/01 indicano nella presenza di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo una delle condizioni di efficace attuazione del Modello stesso.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare, descritte in dettagli nel Codice Disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato o di illecito amministrativo rilevante ai fini della responsabilità amministrativa degli Enti.

9.2 Misure nei confronti di partner commerciali, agenti, promotori finanziari, consulenti, collaboratori

La violazione da parte di partner commerciali, agenti, promotori finanziari, consulenti, collaboratori esterni o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati (e degli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa dell'Ente da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

10. Comunicazione e formazione

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Società è estendere la comunicazione dei contenuti del Modello non solo a tutti i dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione, diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Al termine di ogni ciclo di formazione sono previste prove di verifica della conoscenza del Modello e dei documenti correlati.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata ed integrata dall'Organismo di Vigilanza, il quale è altresì tenuto a "promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei contenuti del Modello" e di "promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D. Lgs. 231/01, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali".

10.1 Dipendenti e componenti degli Organi Sociali

Ogni dipendente è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.
- segnalare all'OdV situazioni puntuali relative a violazioni del modello ed alla commissione di reati in esso descritti.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società promuove e agevola la conoscenza dei contenuti del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda del coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D. Lgs. 231/01.

Le modalità di comunicazione del Modello e delle prescrizioni in esso contenute deve essere tale da garantire che tutti i soggetti destinatari delle presenti disposizioni siano adeguatamente e tempestivamente informati, e che l'informazione sia da questi accessibile su base continuativa. A tal fine, la Società pubblica l'ultima versione del Modello sulla propria Intranet aziendale, nonché sul sito istituzionale. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i dipendenti – con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D. Lgs. 231/01 – sono tenuti a partecipare ad una specifica attività formativa e alla conseguente valutazione in relazione alla conoscenza specifica del Modello.

A tutti i dipendenti e ai neoassunti verrà consegnata, all'atto dell'assunzione, copia della presente Parte Generale del Modello e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei contenuti del Modello ivi descritti. Le medesime modalità di diffusione e di verifica delle conoscenze in relazione al Modello previste per i dipendenti saranno altresì applicate ai componenti degli Organi sociali della Società.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

10.2 Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello è indirizzata anche nei confronti di soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza (ad esempio, partner commerciali, agenti e consulenti, promotori finanziari, distributori, procuratori d'affari e altri collaboratori autonomi).

A tal fine, ai soggetti terzi più significativi, la Società fornirà il Modello ed una copia del Codice Etico e di Comportamento. Ai terzi cui sarà consegnato il Modello e la copia del Codice Etico e di Comportamento, verrà fatta sottoscrivere una dichiarazione che attesti il ricevimento di tali documenti e l'impegno all'osservanza dei contenuti ivi descritti.

Tali soggetti saranno tenuti alla segnalazione di eventuali situazioni puntuali relative a violazioni del modello ed alla commissione di reati in esso descritti.

La Società, tenuto conto delle finalità del Modello, valuterà l'opportunità di comunicare i contenuti del Modello stesso a terzi, non riconducibili alle figure sopra indicate a titolo esemplificativo, e più in generale al mercato.