



FINANZIARIA INTERNAZIONALE
Investments SGR

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001

| | |
|----------------|--------------|
| DATA REVISIONE | GENNAIO 2016 |
|----------------|--------------|

FINANZIARIA INTERNAZIONALE INVESTMENTS

Società di Gestione del Risparmio S.p.A.

Società iscritta al n. 186 dell'Albo delle Società di Gestione del Risparmio

31015 Conegliano (TV) – Via Vittorio Alfieri, 1 – Tel. (39) 0438 360.407 – Fax (39) 0438 694.566

Codice Fiscale – Partita IVA e n. di iscrizione al Registro Imprese 03864480268 - Capitale Sociale € 2.000.000,00 i.v.

Internet: www.finintsg.it

Società sottoposta a direzione e coordinamento da parte di Finanziaria Internazionale Holding S.p.A., con sede legale in Conegliano (TV), via V. Alfieri n. 1, codice fiscale e n. di iscrizione al Registro delle Imprese di Treviso 01130140260

Indice

| | |
|--|-----------|
| PARTE GENERALE | 5 |
| DEFINIZIONI..... | 5 |
| PREMESSA | 7 |
| CAPITOLO 1 | 8 |
| IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 | 8 |
| 1.1 <i>Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni</i> | 8 |
| 1.2 <i>L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente della responsabilità Amministrativa</i> | 9 |
| CAPITOLO 2 | 11 |
| IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI E LE AFFINITÀ CON IL D. LGS N. 231/01 | 11 |
| 2.1 <i>Il sistema dei Controlli Interni in SGRS.p.A.</i> | 11 |
| CAPITOLO 3 | 14 |
| ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA SOCIETÀ | 14 |
| 3.1 <i>Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello</i> | 14 |
| 3.3 <i>Struttura del Modello: Parte Generale e Parti Speciali in funzione delle diverse ipotesi di reato</i> | 15 |
| 3.4 <i>Adozione del Modello</i> | 15 |
| 3.5 <i>Modalità di attuazione del Modello</i> | 15 |
| 3.6 <i>Risk assessment – metodologia adottata</i> | 16 |
| 3.7 <i>Destinatari del Modello</i> | 18 |
| CAPITOLO 4 | 19 |
| ORGANISMO DI VIGILANZA..... | 19 |
| 4.1 <i>Individuazione dell'Organismo di Vigilanza</i> | 19 |
| 4.2 <i>Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza</i> | 21 |
| 4.3 <i>L'operatività dell'Organismo di Vigilanza all'interno della Società</i> | 21 |
| 4.4 <i>L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza verso altri organi aziendali</i> | 22 |
| 4.5 <i>Flussi informativi</i> | 23 |
| CAPITOLO 5 | 25 |
| CODICI DI COMPORTAMENTO | 25 |
| 5.1 <i>Integrità etica</i> | 25 |
| CAPITOLO 6 | 27 |
| SISTEMA DISCIPLINARE..... | 27 |
| 6.1 <i>Principi generali</i> | 27 |
| 6.2 <i>Sanzioni previste per i lavoratori dipendenti (aree professionali e quadri direttivi)</i> | 27 |
| 6.3 <i>Sanzioni previste per i dirigenti</i> | 27 |
| 6.4 <i>Sanzioni previste per i componenti del Consiglio di Amministrazione</i> | 28 |
| 6.5 <i>Sanzioni previste per collaboratori, consulenti, procuratori, agenti e terzi</i> | 28 |
| PARTE SPECIALE | 30 |
| <i>Introduzione alla Parte Speciale</i> | 30 |

| | |
|---|-----------|
| <i>Principi generali di comportamento</i> | 30 |
| <i>Il Responsabile Interno</i> | 31 |
| <i>Principali risultati dell'analisi di risk assessment</i> | 31 |
| ELENCO DEI PROSPETTI | 34 |
| <i>Prospetto 1 – mappatura delle fattispecie di reato rilevanti;</i> | 34 |
| <i>Prospetto 2 – elenco dei rischi rilevanti;</i> | 34 |
| <i>Prospetto 3 – elenco reati-presidi;</i> | 34 |
| <i>Prospetto 4 – mappatura rischi-processi;</i> | 34 |
| <i>Prospetto 5 – elenco processi</i> | 34 |
| ELENCO DEGLI ALLEGATI | 38 |
| <i>Allegato 1 – Analisi risk response reati-rischi (ante e post presidio);</i> | 38 |
| <i>Allegato 2 – elenco dei documenti da inviare all'Organismo di Vigilanza;</i> | 38 |
| <i>Allegato 3 – dichiarazione dei responsabili di area</i> | 38 |



*Modello Organizzativo
Gestione e Controllo
ex D. Lgs. 231/2001*

Parte generale

Parte Generale

Definizioni

Le seguenti definizioni si riferiscono a tutte le parti del Modello, fatte salve ulteriori eventuali definizioni contenute nelle singole parti speciali.

Aree a Rischio: le aree di attività della Società nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei Reati.

CCNL: i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati dalla Società.

Codice Etico: il codice etico adottato dalla Società, approvato dal Consiglio di Amministrazione e relativi aggiornamenti.

Collaboratori Esterni: tutti i collaboratori esterni complessivamente considerati, vale a dire i Consulenti, i Partner e i Fornitori.

Consulenti: i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale.

Destinatari: gli Esponenti Aziendali, i dipendenti ed i Collaboratori Esterni.

Direzione: si intendono gli amministratori delegati e i dirigenti aziendali.

Dipendenti: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi compresi i dirigenti.

D.Lgs. 231/2001 o il Decreto: il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni.

Enti: società, consorzi, ecc..

Esponenti Aziendali: amministratori, sindaci, dirigenti e dipendenti del Gruppo.

Fornitori: i fornitori di beni e servizi non professionali della Società o del Gruppo che non rientrano nella definizione di Partner.

Illeciti: gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-*bis* TUF) e di manipolazione del mercato (art. 187-*ter* TUF).

Incaricati di un pubblico servizio: ai sensi dell'art. 358 cod. pen. "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".

Modello: il presente modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società e completo della Parte Speciale e degli Allegati.

Organi Sociali: il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e i loro componenti.

Organismo di Vigilanza o OdV: l'organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento.

P.A.: la Pubblica Amministrazione (meglio definita nello specifico regolamento dedicato ai rapporti con la Pubblica Amministrazione), con riferimento ai reati nei confronti della Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio.

Partner: le controparti contrattuali con le quali la Società addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata, ove destinati a cooperare con la Società o con il Gruppo nell'ambito delle Aree a Rischio.

Pubblici Ufficiali: ai sensi dell'art. 357 cod. pen. "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".

Reati: le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa degli enti.

Regolamento Interno: è un documento interno, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società come di volta in volta aggiornato, composto da due sezioni: la prima descrive le procedure interne adottate dalla Società, alle quali i dipendenti della stessa devono rifarsi nello svolgimento dei propri compiti; la seconda è dedicata alla descrizione delle norme interne di comportamento stabilite dalla Società per i propri dipendenti, incluso il cosiddetto "Codice Etico".

Regolamenti: indica il Regolamento Interno e la Relazione sulla Struttura Organizzativa.

Relazione sulla Struttura Organizzativa: il documento che illustra l'organizzazione amministrativa e contabile nonché il sistema dei controlli interni, in conformità a quanto richiesto dalla Regolamento sulla Gestione Collettiva del Risparmio del 19 gennaio 2015 e successivi aggiornamenti, contenente il "Regolamento sulla gestione collettiva del risparmio". Tale documento è trasmesso a Banca d'Italia in qualità di Organo di Vigilanza della Società.

Responsabile Interno: soggetto interno alla Società al quale viene attribuita la responsabilità singola o condivisa con altri per le operazioni nelle Aree a Rischio.

Società: Finanziaria Internazionale Investments SGR S.p.A..

Capogruppo: Banca Finint S.p.A. che esercita attività di direzione e coordinamento sulla Società.

TUF: il D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modifiche e integrazioni.

Premessa

Finanziaria Internazionale Investments SGR SpA (di seguito anche “SGR” o la “Società”), sensibile all’esigenza di garantire e promuovere condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, ha ritenuto opportuno procedere all’attuazione del Modello di Organizzazione e Gestione ex D. Lgs n. 231/01.

Al di là di quanto prescritto dal Decreto, che indica il Modello come elemento facoltativo e non obbligatorio, l’iniziativa di adottare il Modello è stata assunta nella convinzione che esso possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della SGR, in modo che seguano nell’espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal D.Lgs 231/01.

In ultima analisi, la Società ritiene che l’adozione di tale Modello tuteli le aspettative dei propri clienti, il lavoro dei propri dipendenti e collaboratori nonché la posizione e l’immagine propria della Società.

Il presente Modello è articolato in una “Parte Generale” e in una “Parte Speciale”, a sua volta suddivisa in sezioni ricollegate alle diverse tipologie di reato contemplate nel Decreto. In particolare la Parte Speciale è completata dai seguenti prospetti, che, in forma tabellare, sintetizzano l’attività di analisi svolta dalla Società:

- il Prospetto 1 – mappatura delle fattispecie di reato rilevanti;
- il Prospetto 2 – elenco dei rischi rilevanti;
- il Prospetto 3 – elenco reati-presidi;
- il Prospetto 4 – mappatura rischi-processi;
- il Prospetto 5 – elenco processi.

Sono inoltre parte integrante del Modello anche:

- l’Allegato 1 – Analisi *risk response* reati-rischi (ante e post presidio);
- l’Allegato 2 – elenco dei documenti da inviare all’Organismo di Vigilanza;
- l’Allegato 3 – dichiarazione dei responsabili di area.

La funzione della Parte Generale è quella di definire, nel complesso, il sistema strutturato e organico finalizzato a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reato di cui al Decreto.

La funzione della parte Speciale è quella di definire, per ogni fattispecie di reato, comportamenti generali e specifici finalizzati a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reato di cui al Decreto.

Capitolo 1

Il Decreto Legislativo n. 231/2001

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

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 - il Decreto Legislativo n. 231 (il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali la *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la *Convenzione anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997* sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Con tale Decreto, dal titolo "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli Enti per alcuni reati commessi, nell'interesse o vantaggio degli stessi, (i) da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, nonché (ii) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato. A carico dell'Ente sono irrogabili sanzioni pecuniarie e interdittive, nonché la confisca, la pubblicazione della sentenza di condanna ed il commissariamento. Le misure interdittive, che possono comportare conseguenze più gravose rispetto alle sanzioni pecuniarie, consistono nella sospensione o revoca di licenze e concessioni, nel divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, nell'interdizione dall'esercizio dell'attività, nell'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi ovvero, infine, nel divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal suddetto Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, si tratta attualmente delle seguenti tipologie:

- (a) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (articoli 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001);
- (b) reati in tema di falsità di monete, carte di pubblico credito e valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (articolo 25-bis¹ del D.Lgs. 231/2001);
- (c) alcune fattispecie di reati in materia societaria (articolo 25-ter² del D. Lgs. 231/2001);
- (d) i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (articoli 24-ter³ e 25-quater⁴ del D. Lgs. 231/2001);

¹ Inserito dall'art. 6 comma 1 del Decreto Legge 25 settembre 2001, n. 350, convertito con modificazione dalla Legge 23 novembre 2001, n. 409

² Inserito dall'art. 3 comma 2, D. Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella G.U., con le modalità previste dall'art. 5 dello stesso D. Lgs. 61/2002

³ Inserito dall'art. 2 comma 29 della Legge 15 luglio 2009, n. 94.

⁴ Inserito dall'art. 3 comma 1, Legge 14 gennaio 2003, n. 7, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella G.U.

- (e) i reati contro la personalità individuale e pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (articoli 25-duodecies⁵, 25-quinquies⁶ e 25-quater 1⁷ del D. Lgs. 231/2001);
- (f) i reati di abuso di mercato (articolo 25-sexies⁸ del D.Lgs. 231/2001);
- (g) i reati di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime (articolo 25-septies del D.Lgs. 231/2001⁹);
- (h) i reati cosiddetti transnazionali, di cui alla Convenzione ed ai Protocolli aggiuntivi delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato (articolo 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146¹⁰);
- (i) i reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (articolo 25-octies del D. Lgs. 231/2001);
- (j) delitti informatici e trattamento illecito di dati (articolo 24-bis del D. Lgs. 231/2001);
- (k) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (articolo 25-novies¹¹ del D. Lgs. 231/2001);
- (l) delitti contro l'industria ed il commercio (articolo 25-bis¹² del D. Lgs. 231/2001);
- (m) reati ambientali (articolo 25-undecies del Lgs. 231/2001).

1.2 L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente della responsabilità Amministrativa

L'articolo 6 del Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede, tuttavia, una forma specifica di esonero da detta responsabilità qualora l'Ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente dell'Ente 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 nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto prevede, inoltre, che - in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati - i modelli di cui alla lettera a), debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire¹³;

⁵ Inserito dal D. Lgs. 109 del 16 luglio 2012.

⁶ Inserito dall'art. 5 comma 1 della Legge 11 agosto 2003, n. 228.

⁷ Inserito dall'art. 8 comma 1 della Legge 9 gennaio 2006, n. 7.

⁸ Inserito dall'art. 9 comma 3 della Legge 18 aprile 2005, n. 62

⁹ Inserito dall'art. 9 della Legge 3 agosto 2007, n. 123

¹⁰ In questo caso, come già avvenuto per gli illeciti amministrativi di cui all'art. 187-quinquies del D. Lgs. 58/1998, l'applicazione delle prescrizioni del Decreto Legislativo avviene non attraverso l'inclusione di reati presupposti nel corso del Decreto, ma attraverso il rinvio alle disposizioni del Decreto all'articolo 10 della stessa Legge, appunto rubricato *Responsabilità amministrativa degli enti*

¹¹ Inserito dal Disegno di Legge 1195 B del 9 luglio 2009

¹² Inserito dal Disegno di Legge 1195 B del 9 luglio 2009

¹³ Si precisa che questo punto è coperto dalla formazione interna e dai Regolamenti, come opportunamente integrati dal presente Modello.

-
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati¹⁴;
 - prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
 - introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Lo stesso Decreto prevede che i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sulla idoneità dei Modelli a prevenire i Reati.

E' infine previsto che, negli Enti di piccole dimensioni il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente.

¹⁴ A tale riguardo si precisa che l'autonomia di spesa dell'Organo di Vigilanza 231 è garantita da un apposito budget assegnato dal Consiglio d'Amministrazione ogni anno sulla base di una stima fornita dall'Organo di Vigilanza stesso.

Capitolo 2

Il sistema dei Controlli Interni e le affinità con il D.Lgs n. 231/01

2.1 Il sistema dei Controlli Interni in Finanziaria Internazionale Investments SGR S.p.A.

Il Decreto legislativo n. 231/01 si è innestato, nell'ambito del settore finanziario, su un terreno particolarmente sensibile alle tematiche ivi affrontate, un po' per la particolare strutturazione Società di Gestione del Risparmio, un po' per l'evoluzione che la normativa relativa a questo settore ha avuto negli ultimi anni, con particolare riferimento al sistema dei controlli interni.

Negli ultimi anni le Autorità di Vigilanza hanno posto una crescente attenzione alle modalità con le quali le S.G.R. organizzano i processi produttivi, amministrativi e distributivi, in quanto l'evoluzione tecnologica e l'accentuata dinamica competitività stanno accrescendo la complessità delle gestioni aziendali.

L'operatività delle S.G.R. in mercati integrati e l'ampliamento della gamma dei prodotti e dei servizi offerti alla clientela stanno aumentando le difficoltà di rilevare e governare l'intera classe dei rischi incidenti.

La Banca d'Italia, nell'emanare le Istruzioni di Vigilanza, ha ripreso i principi generali concordati a livello internazionale che si muovono secondo tre direttrici:

- Autonomia dell'impresa nella scelta del modello organizzativo;
- Ruoli e responsabilità degli Amministratori e della Direzione nella definizione delle strategie, delle politiche di gestione dei rischi, degli assetti organizzativi e delle procedure di controllo.

La disciplina evidenzia il compito del Collegio Sindacale, che è chiamato a valutare il regolare funzionamento delle principali aree organizzative nonché l'efficacia del Sistema dei Controlli Interni.

Pertanto un efficiente governo dei rischi costituisce l'elemento centrale dell'assetto organizzativo e deve accompagnarsi al necessario rafforzamento della cultura e della politica dei controlli.

Tale opportunità potrà comunque realizzarsi a condizione che gli Organi di Vigilanza accertino la sussistenza di rigorosi standard qualitativi dei processi aziendali deputati alla gestione e al controllo dei rischi.

In esecuzione di quanto prescritto dalle Istruzioni di Vigilanza di Banca d'Italia, all'interno della Società è operativo un insieme di regole, di procedure e di strutture organizzative che mirano ad assicurare:

- il rispetto delle strategie aziendali e il conseguimento della efficacia e dell'efficienza dei processi aziendali;
- la salvaguardia del valore delle attività e la protezione dalle perdite;
- l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali;
- la conformità delle operazioni con la legge, con la normativa di vigilanza nonché con le politiche, i piani, i regolamenti e le procedure interne.

Per ottenere quanto sopra, l'azienda deve:

- separare nettamente le funzioni operative e quelle di controllo, prevedendo anzi la presenza (e la collaborazione) di differenti soggetti "controllori", con competenze e ambiti di attività differenti secondo quanto detto sopra;
- evitare situazioni di conflitto di interesse e di conflitti di attribuzione nell'assegnazione delle competenze, definendo sempre in maniera chiara le missioni delle diverse unità organizzative e le correlate aree di competenza;

-
- essere in grado di identificare, misurare e monitorare adeguatamente tutti i rischi assunti o assumibili nei diversi segmenti operativi, adottando nel contempo sistemi di reportistica e controllo (ad ogni livello operativo) in grado di portare gli eventi rischiosi o dannosi a conoscenza dei livelli gerarchici competenti;
 - disporre di sistemi informativi affidabili e idonei a riferire tempestivamente anomalie riscontrate nell'attività di controllo;
 - registrare ogni fatto di gestione con adeguato grado di dettaglio.

I sistemi di controllo, peraltro, oltre al corretto governo dell'azienda, sono chiamati a perseguire una serie di obiettivi anche "tecnicamente" esterni ad essi, quali:

- la protezione e la tutela della clientela;
- il corretto funzionamento dei mercati specifici di operatività, anche in termini di accesso ad informazioni riservate, uso e diffusione delle stesse;
- la prevenzione di specifici reati (ad esempio, il riciclaggio di denaro).

E' evidente che una simile rete di controlli e verifiche, insieme alla procedura delle attività e dei processi decisionali, costituisce un sistema in grado di per sé di essere utilizzato anche per prevenire la commissione di reati, ivi compresi quelli di cui al Decreto. È immediato notare, infatti, che condotte che attentino ai principi sopra richiamati possano facilmente sfociare in fattispecie rilevanti anche ai sensi del Decreto. Una attenta predisposizione di sistemi di rilevazione e controllo costituisce infatti efficace presidio contro alcuni dei reati di cui all'art. 25 ter del Decreto, così come le norme che regolano la circolazione delle informazioni all'interno della struttura aziendale concorrono alla prevenzione di altri reati di cui allo stesso art. 25 ter, quali l'aggiotaggio (art. 2637 c.c.) e l'ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.).

L'approccio imposto dal Decreto, che non ha dettato alle società norme comportamentali immediatamente e direttamente applicabili, bensì ha indicato alle stesse società un obiettivo da raggiungersi mediante una autonoma riflessione sulla propria struttura organizzativa, tale da sfociare nella emanazione di norme interne attagliate alla singola realtà, è un approccio già noto alle realtà bancarie e finanziarie, le quali già da tempo si confrontano con temi di autoregolamentazione.

Lo sviluppo di un sistema di controlli interni ha come punto di partenza l'analisi della Società e del settore all'interno del quale la stessa opera, al fine di identificare e comprendere i rischi ai quali la stessa è potenzialmente soggetta. Per lo sviluppo interno del proprio sistema di controlli, il Consiglio di Amministrazione si è avvalso principalmente delle analisi effettuate dalle funzioni di Internal Audit, di Compliance e di Risk Management, ma anche dei responsabili delle diverse funzioni aziendali nell'ambito delle riunioni dedicate allo sviluppo del modello.

Alla base del sistema dei controlli interni vi è l'individuazione dei principali processi che regolano il core business dell'azienda, al fine di identificarne i potenziali rischi ed i relativi presidi. Fin dai primi anni della propria attività, SGRha attribuito forte rilevanza alla gestione ed al controllo del rischio e tale mentalità trova riscontro in un modello aziendale che prevede:

- la chiara individuazione delle responsabilità nella loro assunzione;
- la separatezza tra le unità organizzative deputate alla gestione e le funzioni addette al controllo;
- una mappatura completa e approfondita delle procedure e dei rischi aziendali, dalla quale emergono chiaramente ruoli e responsabilità per ogni singola fase dei processi decisionali/operativi;
- un Regolamento Interno che approfondisce ed illustra le linee guida, stabilendo dei vincoli condivisi e rivisti periodicamente per le fasi più critiche di ogni processo.

La Società, in coerenza con le indicazioni degli Organi di Vigilanza, ha individuato le seguenti quattro macro tipologie di controllo:

- controlli di linea, diretti ad assicurare il corretto svolgimento dell'operatività quotidiana e delle singole transazioni. Di norma tali controlli sono effettuati dalle strutture produttive o incorporati nelle procedure informatiche;

-
- controlli sulla gestione dei rischi, che hanno l'obiettivo di concorrere alla definizione delle metodologie di misurazione del rischio, di verificare il rispetto dei limiti assegnati alle varie funzioni operative e di controllare la coerenza dell'operatività delle singole strutture produttive con gli obiettivi di rischio-rendimento assegnati. Essi sono di norma affidati a strutture diverse da quelle produttive;
 - controlli di conformità, costituiti da politiche e procedure in grado di individuare, valutare, controllare e gestire il rischio conseguente al mancato rispetto di leggi, provvedimenti delle autorità di vigilanza e norme di autoregolamentazione, nonché di qualsiasi altra norma applicabile alla Società;
 - revisione interna, volta ad individuare andamenti anomali, violazioni delle procedure e della regolamentazione, nonché a valutare la funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni. Essa è condotta da strutture diverse ed indipendenti rispetto a quelle produttive.

SGR ha già elaborato e approvato i Regolamenti sui principali processi aziendali che disciplinano e definiscono i ruoli, i doveri, le responsabilità e i controlli di organi e strutture aziendali. I Regolamenti sono eventualmente completati da comunicazioni interne che regolamentano nel dettaglio le singole attività significative.

Alla luce delle considerazioni sopra esposte, tenuto conto anche del lavoro già in parte svolto con il Sistema dei Controlli Interni, il Modello qui descritto rappresenta un passo necessario per completare un programma di protezione e controllo aziendale già da tempo avviato, che consente alla Società di essere riconosciuta nel mercato come un'impresa responsabile, trasparente e soprattutto affidabile.

Capitolo 3

Adozione del modello da parte della Società

3.1 Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello

La decisione di SGR S.p.A. di adottare il Modello, accompagnata dall'emanazione di uno specifico Codice Etico, è stata assunta in primo luogo nella convinzione che il Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

In particolare, attraverso l'adozione ed il costante aggiornamento del Modello, SGR si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano per conto della Società nell'ambito di "attività sensibili", la consapevolezza 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 irrogabili nei loro stessi confronti;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate, in quanto le stesse sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di rischio, di intervenire tempestivamente al fine di prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello;
- costruire un sistema strutturato ed organico di procedure nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo *ex ante*), volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto.

Inoltre, considerato il notevole impatto negativo che potrebbe avere un coinvolgimento, seppur inconsapevole, della Società in reati rilevanti ai fini 231, con l'adozione del Modello la Società si propone anche l'obiettivo di tutelare la reputazione aziendale.

Pertanto punti cardine del Modello sono, oltre ai principi già indicati:

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la mappa delle Aree a Rischio dell'azienda, vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- la prevenzione del rischio, attraverso l'adozione di principi procedurali dotati di specificità e volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- la verifica e documentazione delle operazioni a rischio;
- l'individuazione, anche attraverso il richiamo a procedure aziendali adottate dalla Società, di modalità di gestione delle risorse finanziarie che consentano la tracciabilità di ogni singola operazione;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
- l'adozione di un sistema disciplinare specifico ed idoneo a perseguire e sanzionare l'inosservanza delle misure organizzative adottate;

- l'attribuzione all'OdV di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello.

3.3 Struttura del Modello: Parte Generale e Parti Speciali in funzione delle diverse ipotesi di reato

Il presente Modello è composto da:

1. una "Parte Generale" che illustra la struttura del Modello adottato dalla Società ai sensi del Decreto Legislativo 231/01;
2. una "Parte Speciale" che illustra le diverse tipologie di reato contemplate nel Decreto, individua le aree di rischio ed i principi di comportamento per la prevenzione dei singoli reati. Nello i seguenti prospetti sintetizzano l'attività di analisi svolta dalla Società:
 - il Prospetto 1 – mappatura delle fattispecie di reato rilevanti;
 - il Prospetto 2 – elenco dei rischi rilevanti;
 - il Prospetto 3 – elenco reati-presidi;
 - il Prospetto 4 – mappatura rischi-processi;
 - il Prospetto 5 – elenco processi.
3. Inoltre, la Parte Speciale è completata dai seguenti allegati:
 - l'Allegato 1 – Analisi risk response reati-rischi (ante e post presidio);
 - l'Allegato 2 – elenco dei documenti da inviare all'Organismo di Vigilanza;
 - l'Allegato 3 – dichiarazione dei responsabili di area.
4. costituiscono altresì parte integrante del modello i Regolamenti e il Codice Etico.

Nella redazione del Modello si è tenuto conto che la Società volontariamente intende porre particolare attenzione ai rapporti da instaurarsi, in particolare con i propri clienti e fornitori, ferma restando la natura e l'attività svolta dalla Società e nella convinzione, già sopra espressa, che l'adozione del Modello, sebbene facoltativa e non obbligatoria ai sensi del Decreto, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della stessa a tenere condotte conformi alla normativa vigente, nonché in un'ottica di perseguimento della *best practice* nello svolgimento dell'attività aziendale.

3.4 Adozione del Modello

In conformità alle prescrizioni dell'articolo 6 del Decreto per il quale il Modello è un "...atto di emanazione dell'organo dirigente...", il Consiglio di Amministrazione in data 21 dicembre 2011 ha approvato il "Modello di organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001". Successivamente alla prima approvazione, il Modello sarà aggiornato e sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, qualora si ritenga necessario.

Eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale del Modello Organizzativo potranno essere apportate dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza. La Società comunicherà tempestivamente a tutto il personale ogni modifica apportata al Modello.

3.5 Modalità di attuazione del Modello

Per la realizzazione di un Modello efficace ed efficiente e pertanto idoneo a prevenire la realizzazione dei reati di cui al Decreto, è fondamentale che la Società indichi le azioni da intraprendere per migliorare il Sistema dei Controlli Interni esistente, alla luce delle fattispecie di rischio di cui al Decreto.

A tale proposito si ritiene indispensabile che la Società preveda:

- la promozione di regole di condotta etico-deontologiche formalizzate attraverso un Codice Etico e principi generali atti a costituire uno standard di comportamento (governo) nel quale la Società si identifichi;
- l'esistenza di un sistema di *reporting* adeguatamente formalizzato e ufficializzato. Tale sistema, già esistente all'interno della Società, assume maggiore importanza con l'entrata in vigore del Decreto;
- la piena diffusione del Modello in ambito aziendale;

- l'attuazione di un piano di formazione di tutto il personale anche su temi etico-deontologici che contribuisca ad accrescere la conoscenza e la consapevolezza sulla tematica di cui al Decreto;
- la comunicazione agli azionisti dell'adozione del Modello ex Decreto L.gs 231/01.

3.6 Risk assessment – metodologia adottata

Si premette che la Società, costituita nel 2004, ha iniziato ad operare nel dicembre 2004 come Società di Gestione del Risparmio e che alla data di stesura della prima versione del presente modello, la Società non è mai stata indagata per reati di alcun genere e pertanto nemmeno per reati rilevanti 231. Inoltre, al fine di monitorare internamente i rischi cui è esposta, la Società negli ultimi anni si è dotata di un database per la raccolta di segnalazioni da parte dei dipendenti che evidenzino delle non conformità nell'operato della Società rispetto a norme di etero regolamentazione (normativa applicabile e contratti) o di autoregolamentazione. Dall'analisi di tali segnalazioni non è mai emerso alcun coinvolgimento, neanche indiretto, della Società in fatti criminosi, né tantomeno rilevanti ai fini dell'applicazione del D.Lgs. 231/2001.

Tutto ciò premesso, l'attività di *risk assessment* è stata necessariamente effettuata in primo luogo attraverso l'esame della documentazione aziendale rilevante (organigramma della società, deleghe e procure, *job description*, ecc) e in secondo luogo tramite una serie di interviste con i Consiglieri di Amministrazione, con i responsabili di funzione, al fine di formalizzare una autovalutazione dei rischi e dei controlli in essere nella Società. Tali interviste hanno permesso di individuare:

- le caratteristiche delle diverse aree aziendali e delle rispettive attività sensibili ai fini del Decreto;
- le procedure e i controlli attualmente presenti in azienda;
- potenziali modalità attuative dei reati.

In particolare l'intervista ha permesso di effettuare una valutazione generale del sistema di controllo interno della Società in relazione gli aspetti del D. Lgs. 231/2001. La tabella seguente illustra il processo di risk assessment seguito durante la fase di mappatura.

| Fase | Soggetti coinvolti |
|--|--|
| Analisi della documentazione della società ed in particolare del modello già esistente | Funzioni di <i>internal audit</i> e di <i>compliance</i> |
| Interviste con i responsabili aziendali | Funzione di <i>internal audit</i> e di <i>compliance</i> |
| Revisione dei rischi aziendali sensibili ai reati di cui al D.Lgs 231/2001, dei relativi presidi e dei processi aziendali connessi | Funzioni di <i>internal audit</i> , di <i>compliance</i> e di <i>risk management</i> |
| Aggiornamento del modello | Funzioni di <i>internal audit</i> e di <i>compliance</i> |

La valutazione dei rischi e dei presidi è avvenuta su base soggettiva da parte dei responsabili aziendali. A tale proposito si evidenzia come le metodologie di misurazione si basano prevalentemente sull'analisi dei dati storici della Società (ove disponibili) e sull'esperienza dei Responsabili di Funzione.

Le interviste hanno avuto ad oggetto una preliminare descrizione delle aree di attività e la valutazione dei singoli reati 231 al fine di individuare le aree sensibili in cui possono essere commessi i reati. Successivamente sono stati valutati i presidi già in essere che riducono la possibilità di commettere reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001; Infine per ogni reato ritenuto potenzialmente rilevante per l'area in esame, è stato chiesto al responsabile aziendale di quantificare la probabilità di accadimento; tale analisi ha permesso di individuare:

- le caratteristiche delle diverse aree aziendali e delle rispettive attività sensibili ai fini del Decreto;
- le procedure e i controlli attualmente presenti in azienda;

- potenziali modalità attuative dei reati.

Si rende noto che la Società effettua annualmente anche una valutazione dei rischi complessivi a cui è esposta, in ottemperanza alle disposizioni di vigilanza prudenziale ad essa applicabili (processo ICAAP) e che nell'ambito di tale analisi essa effettua una valutazione di tipo “*risk response*” (assegnazione di un giudizio qualitativo come di seguito descritto e successiva individuazione degli interventi correttivi da intraprendere) in particolare sui rischi di natura operativa a cui è soggetta.

Si informa, inoltre, che nei primi mesi del 2013 la mappatura dei rischi cui la Società è esposta è stata rivista, con il coordinamento della Funzione di *Risk Management*, al fine di:

- i. estendere la valutazione *risk response* anche ai rischi di alcune importanti aree operative della Società (come, ad esempio, la gestione amministrativa in conto proprio)
- ii. uniformare i criteri di valutazione utilizzati nell'analisi *risk response* in modo da ridurre il più possibile l'elemento soggettivo nelle considerazioni da parte di ogni singolo *risk owner*.

A seguito di tale attività di razionalizzazione la numerosità dei rischi si è ridotta e le formulazioni dei rischi stessi è stata resa il più possibile omogenea, senza che la mappatura generale ne sia risultata sostanzialmente modificata¹⁵.

Alla luce di ciò, al fine di uniformare la valutazione dei rischi cui la Società è esposta, a partire dall'anno 2013, è stato deciso di adeguare le valutazioni specifiche svolte ai fini del presente Modello a quelle effettuate nell'ambito della valutazione complessiva nell'ambito della redazione del Resoconto ICAAP.

Si precisa che, a differenza dell'analisi svolta nella fase di redazione iniziale del presente Modello, l'analisi *risk response* è caratterizzata da un maggior grado di dettaglio: nella precedente analisi il rischio veniva considerato soltanto in base alla probabilità di accadimento, cui seguiva una valutazione circa la capacità del presidio di ridurre la probabilità di accadimento¹⁶; con la nuova analisi *risk response*, invece, oltre alla probabilità di accadimento di un determinato rischio, viene valutato anche l'impatto che esso può avere sulla struttura e sull'attività della Società. Vengono pertanto riportati di seguito i nuovi criteri di valutazione utilizzati durante il processo di analisi.

Come già accennato sopra, le metodologie di misurazione delle perdite attese e inattese sono finalizzate ad un'attività di controllo ed individuazione di situazioni potenzialmente critiche e si basano sull'analisi dei dati storici della Società, sull'esperienza dei responsabili di funzione e sulle analisi e stime dei seguenti fattori di rischio:

- stima soggettiva di “frequenza media”, numero medio atteso di eventi di perdita nell'arco temporale di riferimento;
- stima soggettiva di “impatto medio” atteso per singolo evento.

Dalla combinazione fra “frequenza media” e “impatto medio” ogni evento di perdita viene collocato all'interno di una classe di rischio. Questo processo è finalizzato ad una valutazione dell'efficacia dei presidi, intesa come miglioramento in termini di classi di rischio derivante dall'applicazione dei presidi. Pertanto la situazione “post applicazione del presidio” corrisponde al c.d. “rischio residuo” utilizzato nell'analisi del Modello iniziale.

La classe di rischio in cui ciascun potenziale evento di perdita viene inserito è considerata sulla base della possibilità di gestione di ciascun rischio secondo lo schema seguente:

- accettare: rischi caratterizzati da una bassa probabilità di accadimento e da una bassa perdita in caso di accadimento;
- gestire: rischi caratterizzati da un'alta probabilità di accadimento e da una bassa perdita in caso di accadimento;
- trasferire: rischi caratterizzati da un'alta perdita in caso di accadimento e da una bassa probabilità di accadimento;
- evitare: rischi caratterizzati da un'alta probabilità di accadimento e da un'alta perdita in caso di accadimento.

¹⁵ Gli eventuali scostamenti nella numerosità dei rischi valutati rispetto all'anno precedente non sono dovuti a variazioni effettive della rischiosità sottostante le attività svolte, bensì alla citata riorganizzazione e razionalizzazione della mappatura rischi.

¹⁶ Per maggiori dettagli sulla metodologia utilizzata, si rinvia alla prima versione del modello.

La tabella seguente illustra la combinazione di probabilità di accadimento e di impatto al fine di identificare la classe di rischio; tale valutazione viene effettuata ante e post applicazione dei presidi.

| Valutazione qualitativa | | Probabilità | | | | |
|-------------------------|--------------|---------------|---------------|------------|------------|-----------------|
| | | Trascurabile | Bassa | Media | Probabile | Molto probabile |
| Impatto | Trascurabile | Accettabile | Accettabile | Da gestire | Da gestire | Da gestire |
| | Basso | Accettabile | Accettabile | Da gestire | Da gestire | Da gestire |
| | Medio | Da gestire | Da gestire | Da gestire | Da evitare | Da evitare |
| | Alto | Da trasferire | Da trasferire | Da evitare | Da evitare | Da evitare |
| | Catastrofico | Da trasferire | Da trasferire | Da evitare | Da evitare | Da evitare |

Indubbiamente il processo di autovalutazione dei rischi e dei presidi, essendo effettuato su base soggettiva, presenta dei limiti legati alla maggiore o minore propensione al rischio del responsabile aziendale. Ai fini della presente analisi, tuttavia, non è possibile procedere sulla base di elementi oggettivi, come ad esempio dei *track record*, essendo stata la Società finora totalmente estranea a coinvolgimenti in indagini amministrative o penali da parte dell'autorità giudiziaria. Il coordinamento dell'attività di valutazione dei rischi da parte della Funzione di *Internal Audit*, ha, *inter alia*, lo scopo di uniformare il più possibile le valutazioni, in modo da ridurre la soggettiva propensione al rischio di ciascun *risk owner*.

Sulla base di quanto osservato nel processo di mappatura delle attività sensibili e alla luce dei controlli attualmente esistenti presso la Società, sono stati individuati i principi generali di comportamento e le regole generali per l'organizzazione, lo svolgimento e il controllo delle operazioni svolte nell'ambito delle attività sensibili, nonché le procedure di prevenzione ed i criteri a cui le stesse debbono uniformarsi.

Considerato l'amplissimo novero dei reati sottoposti alla disciplina del Decreto, al continuo inserimento di nuovi reati da parte del legislatore ed alle evidenze che emergeranno nell'ambito dell'attività di svolta dall'Organo di Vigilanza appositamente istituito, il presente modello dovrà necessariamente essere sottoposto a periodiche revisioni o integrazioni con periodicità almeno annuale.

3.7 Destinatari del Modello

Il presente Modello costituisce un regolamento interno della Società e si applica:

- a) a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma;
- b) ai Dipendenti della Società e a tutti coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (collaboratori a progetto, ecc...).

Organismo di Vigilanza

4.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Composizione dell'Organo di Vigilanza

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 indica, quale condizione per l'esenzione dalla responsabilità amministrativa dell'ente, l'affidamento del compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento, ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Tale organismo, con riguardo a quanto previsto dal D.Lgs.231/01, è preposto a:

- assicurare una costante ed indipendente azione di sorveglianza sul regolare andamento dell'operatività e sulla conformità dei processi della Società relativamente al dettato del D.Lgs. 231/2001 al fine di prevenire o rilevare l'insorgere di comportamenti o situazioni anomale e rischiose;
- curare l'aggiornamento del Modello e delle regole e dei principi organizzativi in esso contenuti o richiamati, in termini di proposta per il Consiglio di Amministrazione, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, anche attraverso l'intervento dei competenti organi e funzioni societarie.

In ottemperanza ai requisiti di legge ed a quanto sopra definito, la Società ha individuato come soggetto idoneo ad assumere tale responsabilità un organo collegiale composto da 3 membri. Possono far parte dell'Organismo (i) dipendenti della Società o del Gruppo dotati di adeguata professionalità e indipendenza; (ii) persone dotate di riconosciuta esperienza in campo legale, contabile, di auditing, consulenziale, purché nel loro insieme garantiscano al medesimo organo carattere di autonomia, indipendenza e continuità d'azione.

A tal riguardo si precisa che:

- l'autonomia va intesa in senso non meramente formale: è necessario cioè che l'OdV sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo, che abbia possibilità di accesso alle informazioni aziendali rilevanti, che sia dotato di risorse adeguate e possa avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della sua attività di monitoraggio;
- quanto al requisito dell'indipendenza, i componenti dell'Organismo di Vigilanza non devono trovarsi in una posizione, neppure potenziale, di conflitto di interessi con la Società né essere titolari all'interno della stessa di funzioni di tipo esecutivo; in caso di soggetti interni alla struttura aziendale, essi devono altresì godere di una posizione organizzativa adeguatamente elevata ed indipendente dalle strutture operative;
- infine, con riferimento al requisito della professionalità, è necessario che all'interno dell'OdV siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia di controllo e gestione dei rischi aziendali. L'OdV potrà, inoltre, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in materia di organizzazione aziendale, revisione, contabilità e finanza.

L'Organismo di Vigilanza si riunisce con periodicità almeno semestrale in base ad un approccio basato sul rischio e come di volta in volta concordato dai membri nominati. È possibile la partecipazione di uno o più membri in audio conferenza.

Cessazione, decadenza e revoca dei membri dell'Organo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza e i suoi componenti rimangono in carica, fatti salvi i casi di cessazione, revoca e decadenza di seguito illustrati, per tre esercizi dalla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della sua carica.

1. La cessazione dell'incarico dell'Organismo di Vigilanza o dei suoi componenti può avvenire per una delle seguenti ipotesi:

- scadenza dell'incarico;
- revoca da parte del Consiglio di Amministrazione;
- rinuncia di ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta, inviata al Consiglio di Amministrazione;
- sopraggiungimento di una delle cause di ineleggibilità e/o di decadenza del componente dell'Organismo di Vigilanza, di seguito elencate.

2. La revoca dell'Organismo di Vigilanza o dei suoi componenti può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi:

- il caso in cui il componente sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un reato;
- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- il possibile coinvolgimento della società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad un'omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa.

La revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione, previo parere non vincolante del Collegio Sindacale.

In caso di cessazione, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo componente dell'Organismo di Vigilanza, mentre il componente uscente rimane in carica fino alla sua sostituzione.

3. Costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza del componente dell'Organismo di Vigilanza:

- l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale della Società, o con i soggetti esterni incaricati della revisione (a livello manageriale);
- l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra il componente e la società tali da compromettere l'indipendenza del componente stesso;

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il componente dell'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

Autonomia di spesa dell'Organo di Vigilanza e obbligo di rendiconto

L'Organismo ha un potere di spesa adeguato a consentirne l'appropriata operatività. Tale potere di spesa dovrà essere impiegato esclusivamente per esborsi che questo dovrà sostenere nell'esercizio delle sue funzioni quali, a titolo esemplificativo, assistenza consulenziale, spese di funzionamento e di aggiornamento. L'autonomia di spesa risponde all'esigenza di ottemperare alle disposizioni normative in materia di obblighi dell'OdV di individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.

Il budget di spesa deve essere approvato con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione sulla base di una stima effettuata dall'Organismo di Vigilanza stesso.

L'Organismo ha il solo obbligo di rendiconto al Consiglio di Amministrazione e, in alcuni casi, verso i soggetti indicati dalla normativa di cui al D.Lgs. 231/2007.

Le funzioni aziendali devono portare alla conoscenza dell'Organismo tutte le informazioni rilevanti ai sensi del Decreto secondo quanto specificato dal Modello stesso.

4.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, in relazione alle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto;
- sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, in relazione alle mutate condizioni aziendali e alle novità legislative e regolamentari.

Su di un piano più operativo è affidato all'OdV il compito di:

- Attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle Aree a Rischio, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante dei processi aziendali ("controlli di linea"); il che conferma l'importanza di un processo formativo del personale.
- Condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle Aree a rischio ed effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o atti posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio.
- Promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione organizzativa contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti per il funzionamento del Modello stesso.
- Raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati. Inoltre, aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso OdV obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua.
- Coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle Aree a Rischio. A tal fine, l'OdV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle Aree a Rischio ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, compresi i relativi dati di aggiornamento. All'OdV devono essere inoltre segnalate da parte del management eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato.
- Condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello.
- Verificare che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi.
- Coordinarsi con i Responsabili delle diverse Funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.).

4.3 L'operatività dell'Organismo di Vigilanza all'interno della Società

L'Organismo per le sue verifiche si avvale delle strutture dell'Azienda (e, in tale ambito, in particolare delle Funzioni di Internal Audit e di Compliance, le quali operano nel rispetto di quanto previsto dai Regolamenti). L'Organismo effettua le proprie valutazioni in piena autonomia e può richiedere autonomamente qualunque informazione che ritenga necessaria per l'espletamento del proprio ruolo.

Ai fini della rispondenza a quanto prescritto dal Decreto, l'Organismo richiede alle funzioni di *Internal Audit* e di *Compliance* di inserire nei propri piani delle verifiche controlli specifici volti, in particolare per le aree sensibili, a valutare l'adeguatezza delle procedure operative e di controllo al fine di prevenire comportamenti illeciti, ferma restando la possibilità di richiedere, sempre da parte dell'Organismo di Vigilanza, qualora ravvisi esigenze di carattere di urgenza, interventi straordinari. Si intende che le modifiche del piano di audit 231, in seguito alle verifiche straordinarie disposte, incidono prioritariamente sulla pianificazione degli interventi di verifica nel medesimo ambito.

L'Organismo porta periodicamente a conoscenza del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale le valutazioni sul Sistema dei Controlli Interni che derivano dagli accertamenti richiesti ai fini del D.Lgs.231/2001 e, in alcuni casi, verso i soggetti indicati dalla normativa di cui al D.Lgs. 231/2007.

4.4 L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza verso altri organi aziendali

L'Organismo di Vigilanza relaziona, su base annuale ovvero ogni qual volta sia necessario, al Consiglio di Amministrazione della Società e, in alcuni casi, verso i soggetti indicati dalla normativa di cui al D.Lgs 231/2007. L'Organismo di Vigilanza:

- predispone con cadenza almeno annuale, e ogni qual volta risulti necessario, una relazione descrittiva per il Consiglio di Amministrazione contenente, in particolare, una sintesi di tutte le attività svolte, dei controlli e delle verifiche eseguite, nonché l'eventuale aggiornamento del Modello e gli altri temi di maggior rilevanza. Nella relazione annuale l'Organismo di Vigilanza predispone altresì un piano, su base annua, delle attività previste per l'esercizio successivo e prende visione, per gli ambiti di competenza, del piano annuale delle verifiche delle funzioni di Internal Audit e di Compliance.
- comunica, senza ritardo, al titolare dell'attività o al legale rappresentante o a un suo delegato, le infrazioni alle disposizioni di cui all'articolo 41 del D. Lgs. 231/2007 di cui hanno notizia (obbligo di segnalazione delle c.d. operazioni sospette);
- comunica, senza ritardo, alle autorità di vigilanza di settore tutti gli atti o i fatti di cui viene a conoscenza nell'esercizio dei propri compiti, che possano costituire una violazione delle disposizioni delle Autorità di Vigilanza relative alle modalità di adempimento degli obblighi di adeguata verifica del cliente, all'organizzazione, alla registrazione, alle procedure e ai controlli interni volti a prevenire l'utilizzo degli intermediari e degli altri soggetti che svolgono attività finanziaria a fini di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo;

L'attività di *reporting* ha in ogni caso sempre ad oggetto:

- l'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società sia in termini di efficacia del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

Gli incontri con gli organi cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dall'Organismo di Vigilanza o dagli organismi di volta in volta coinvolti.

Nell'adempimento della propria funzione, l'Organismo accede o delega, per proprio conto, l'accesso, a tutte le attività svolte dalla Società ed alla relativa documentazione.

In caso di attribuzione a soggetti terzi di attività rilevanti, o potenzialmente rilevanti, per il funzionamento del Sistema dei Controlli Interni ai fini del D.Lgs.231/2001, l'Organismo deve poter accedere anche alle attività svolte da tali soggetti.

4.5 Flussi informativi

Come già ricordato, è stabilito che l'Organismo di Vigilanza riferisca almeno annualmente al Consiglio di Amministrazione circa l'attività svolta e l'adeguatezza del Modello organizzativo adottato.

Vengono, di seguito, definiti i flussi informativi interni attraverso i quali i dipendenti sono in grado di riferire direttamente all'Organismo sui comportamenti illeciti eventualmente riscontrati.

Chiunque venga a conoscenza di situazioni illegali o eticamente scorrette ovvero di situazioni che potrebbero essere anche solo potenzialmente foriere di attività illegali o scorrette, deve informare tempestivamente, preferibilmente per iscritto, l'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza stabilisce, caso per caso, la documentazione che deve essere sottoposta alla sua attenzione, anche con riferimento ad un semplice visto di conformità; in particolare si veda l'Allegato 2.

L'Organismo di Vigilanza stabilisce altresì le modalità con cui le informazioni e le notizie relative all'attuazione del Modello devono essere fatte pervenire all'Organo stesso, predisponendo, laddove necessario, anche appositi "canali informativi". Le segnalazioni potranno, ad esempio, essere indirizzate ad una casella di posta elettronica il cui accesso sarà consentito solo ed esclusivamente ai membri dell'Organismo di Vigilanza.

Come detto, dovranno essere portate a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza tutte le informazioni, di qualsiasi tipo, provenienti anche da terzi e attinenti all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/01. Nei casi previsti dalla legge, l'Organismo di Vigilanza inoltrerà verso i soggetti indicati dalla normativa di cui al D.Lgs. 231/2007 le comunicazioni previste dalla normativa citata.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione di reati, o al ragionevole pericolo di commissione dei reati, previsti dal Decreto in relazione all'attività della Società o comunque comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società stessa;
- l'afflusso di segnalazioni, incluse quelle di natura ufficiosa, deve essere canalizzato verso l'Organismo di Vigilanza;
- l'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute e 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 a una indagine interna;
- l'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Le segnalazioni possono essere fatte dai Dipendenti direttamente all'Organismo di Vigilanza, anche mediante l'inoltro di comunicazione elettronica presso la casella di posta odv231.sgr@finint.com, ovvero per il tramite delle funzioni di *Internal Audit* e di Compliance, alle quali la segnalazione potrà essere effettuata tanto direttamente quanto mediante il Responsabile della struttura di appartenenza.

Oltre alle segnalazioni anche ufficiosi di cui sopra devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza tutte le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le 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;
- per il tramite della funzione di Compliance, le segnalazioni di infrazioni in materia di contrasto del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo inoltrate alle competenti Autorità ai sensi dell'art. 52 del D. Lgs. 231/2007, secondo modalità e tempistiche previste dalle disposizioni interne tempo per tempo vigenti;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di provvedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;

-
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, 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 Organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti contro i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

In occasione dell'attuazione di nuovi prodotti o servizi l'Organismo di Vigilanza deve essere preventivamente informato dalle competenti strutture aziendali in merito alla valutazione di eventuali rischi riconducibili al D.Lgs n. 231/01.

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.

Codici di comportamento**5.1 Integrità etica**

Per garantire un efficace ed efficiente governo della Società ed una consapevole gestione della stessa, oltre alla formalizzazione di procedure in grado di garantire la corretta conduzione dei fatti aziendali, è necessario anzitutto la presenza di un ambiente caratterizzato da un'integrità etica e da una forte sensibilità al controllo tali da permettere la realizzazione degli obiettivi nella massima lealtà e trasparenza.

L'integrità etica contribuisce in modo rilevante all'efficacia delle politiche e dei sistemi di controllo ed influisce sui comportamenti che potrebbero sfuggire ai sistemi di controllo medesimi, per quanto gli stessi siano sofisticati. Si è ritenuto necessario diffondere i valori posti alla base dei giusti comportamenti, al fine di stimolare la condivisione degli stessi da parte di tutti i soggetti della struttura aziendale.

Partendo da questa premessa la Società ha adottato un proprio Codice Etico, che è stato sottoscritto per accettazione da tutti i Dipendenti della Società, il quale sintetizza l'essenza del comportamento della Società, attraverso un insieme di valori e di regole il cui rispetto e la cui osservanza rappresentano elementi fondamentali dell'attività aziendale.

In un contesto economico caratterizzato da una forte e sempre maggiore competitività, esso ha l'obiettivo di imprimere a trasparenza, correttezza, lealtà, integrità e credibilità i rapporti tra la Società ed i suoi "portatori di interesse", intesi internamente quali Amministratori, soci, dipendenti ed esternamente quali Pubblica Amministrazione, clienti, mercato e l'intero contesto economico nel quale la Società opera.

Il Codice Etico è teso ad evitare comportamenti ambigui o scorretti mediante l'individuazione chiara delle principali regole da rispettare.

Tutte le azioni, operazioni e transazioni compiute o poste in essere a vantaggio dell'azienda o nel suo interesse devono essere ispirate alla massima correttezza, alla completezza e alla trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale, alla chiarezza e verità nei riscontri contabili, secondo le norme vigenti e le procedure stabilite. In particolare, la convinzione di agire in qualche modo a vantaggio della Società non giustifica l'adozione di comportamenti in contrasto con i suddetti principi.

Il Codice Etico è finalizzato a garantire l'esplicita posizione assunta dall'azienda in merito ai comportamenti da tenere da parte del personale (comprese le funzioni apicali), i propri collaboratori e consulenti, con particolare riferimento alle circostanze nelle quali sussistono i rischi collegati ai reati previsti dal Decreto.

Tale Codice Etico è soggetto a revisione periodica, attraverso una specifica valutazione cui sovrintende l'Organismo di Vigilanza. Quest'ultimo procede alla revisione di tale documento quando lo ritiene necessario ovvero, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nelle circostanze, o sulla base, delle seguenti risultanze:

- inclusione di nuove fattispecie di reato nell'ambito del regime del Decreto in oggetto;
- esiti delle verifiche condotte sui rischi, sull'applicazione del Modello e circa i riscontri effettuati anche in merito alla piena conoscenza e comprensione da parte delle funzioni aziendali.

Ogni aggiornamento del Codice Etico viene portato a conoscenza delle funzioni interessate attraverso modalità analoghe a quelle previste per la sua diffusione ovvero con altre modalità, tempo per tempo verificate dall'Organismo, atte ad assicurarne la sua massima diffusione e conoscenza.

Il Codice Etico rientra nella documentazione fornita ai dipendenti (in formato elettronico alternativamente a quello cartaceo) all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro, ovvero all'atto dell'incarico ad Amministratori e Sindaci, e ad esso viene dedicata particolare attenzione all'interno dei piani di formazione alle strutture aziendali.

Tutto il personale della Società (i Dipendenti anche a livello direttivo, gli Amministratori, i Sindaci e i collaboratori) è tenuto alla scrupolosa osservanza delle disposizioni contenute nel Codice Etico: la mancata

osservanza è valutata sotto il profilo disciplinare e potrà comportare l'adozione delle sanzioni contrattualmente previste. A fronte di ciò, SGR promuove la più ampia diffusione del Codice presso tutti i soggetti interessati, la corretta interpretazione dei suoi contenuti e fornisce gli strumenti più adeguati per favorirne l'applicazione.

La Società mette in atto, inoltre, le necessarie misure al fine di svolgere attività di verifica e di monitoraggio dell'applicazione del Codice stesso e tale compito è stato affidato all'Organismo di Vigilanza.

Capitolo 6

Sistema disciplinare

6.1 Principi generali

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei Reati di cui al Decreto, e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

La verifica dell'adeguatezza del sistema sanzionatorio, il costante monitoraggio dei procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti, nonché degli interventi nei confronti dei soggetti esterni sono affidati all'Organismo di Vigilanza, il quale procede anche alla segnalazione delle infrazioni di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle funzioni che gli sono proprie.

6.2 Sanzioni previste per i lavoratori dipendenti (aree professionali e quadri direttivi)

I lavoratori/lavoratrici che incorrono nella violazione degli obblighi previsti nel Modello di organizzazione e di gestione e nel Codice Etico adottati dalla Società sono soggetti a sanzioni disciplinari – oggettivamente e soggettivamente correlate alla gravità delle infrazioni – nel rispetto dei criteri di proporzionalità stabiliti dal vigente CCNL e nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 Legge 20 maggio 1970, n. 300 nonché di eventuali normative speciali, di legge o di contratto applicabili. Tali violazioni devono essere in ogni caso comunicate tempestivamente, e comunque preventivamente all'irrogazione della sanzione, all'Organismo di Vigilanza, istituito dalla Società ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001.

6.3 Sanzioni previste per i dirigenti

Le violazioni commesse singolarmente dai dirigenti della Società, saranno tempestivamente, e comunque preventivamente all'irrogazione della sanzione, e formalmente comunicate per iscritto dall'Organismo di Vigilanza alla Direzione del Personale e al Consiglio di Amministrazione, per la valutazione e l'adozione, da parte di quest'ultimo, degli opportuni provvedimenti sanzionatori compatibili con la vigente normativa. Stante la non opportunità dell'applicazione del sistema disciplinare in senso stretto, in ragione dell'elevato grado di fiducia che connota il relativo rapporto di lavoro, tali violazioni tuttavia, in relazione alla loro gravità, potranno comportare, nei casi di maggior rilievo, la risoluzione del rapporto di lavoro. Di tale conseguenza sanzionatoria verranno portati a conoscenza i singoli dirigenti o all'atto dell'assunzione o in corso di rapporto, mediante specifica, individuale comunicazione.

Detta comunicazione dovrà far riferimento alla natura fiduciaria del rapporto ed alla estrema gravità delle violazioni in questione, fermo restando sul piano applicativo, il rispetto delle garanzie procedurali di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 7 della legge n. 300/1970, che secondo un consolidato orientamento giurisprudenziale, trovano applicazione anche nei confronti dei dirigenti.

6.4 Sanzioni previste per i componenti del Consiglio di Amministrazione

Le infrazioni commesse singolarmente dagli Amministratori della Società saranno tempestivamente, e comunque preventivamente all'irrogazione della sanzione, formalmente comunicate per iscritto dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione, per la valutazione e l'adozione degli opportuni provvedimenti sanzionatori compatibili con la vigente normativa. La commissione delle violazioni da parte degli Amministratori e gli eventuali provvedimenti sanzionatori irrogati dal Consiglio di Amministrazione dovranno essere comunicati, a cura dell'Organismo di Vigilanza, al Collegio Sindacale ed all'Assemblea dei soci.

6.5 Sanzioni previste per collaboratori, consulenti, procuratori, agenti e terzi

La violazione dei principi e delle regole di comportamento contenute nel Modello e ove inserite in specifiche clausole all'interno dei contratti, delle lettere di incarico e degli accordi stipulati dalla Società con consulenti, collaboratori, procuratori, agenti e terzi (ad esempio fornitori) potrà comportare le conseguenze espresse previste dalle medesime clausole, ivi compresi nei casi più gravi, la risoluzione del rapporto, il recesso ed il risarcimento dei danni. Tali violazioni devono essere in ogni caso comunicate, preventivamente all'irrogazione della sanzione, all'Organismo di Vigilanza.



*Modello Organizzativo
Gestione e Controllo
Ex D. Lgs. 231/2001*

Parte speciale

Parte Speciale

Introduzione alla Parte Speciale

La Parte Speciale del Modello definisce i principi generali di comportamento e i criteri per la definizione delle regole di organizzazione, gestione e controllo che devono guidare la Società e tutti i Destinatari del Modello nello svolgimento delle attività nell'ambito delle quali possono essere commessi i reati. L'art. 6, comma 2, del D. Lgs. 231/2001 prevede, infatti, che il modello debba "individuare le aree nel cui ambito possono essere commessi i reati".

La Parte Speciale del Modello, inoltre, descrive in sintesi gli esiti dell'analisi di *risk assessment* svolta sia (i) a livello aggregato, sia (ii) in dettaglio per ogni tipologia di reato previsto dal Decreto Legislativo n. 231 del 2001 e successive modifiche.

Principi generali di comportamento

Si elencano di seguito i principi generali di comportamento e di buona condotta da osservarsi da parte di tutto il personale dipendente e ove applicabile dai collaboratori esterni in relazione alle attività sensibili che saranno individuate nei successivi paragrafi. Si dovrà altresì tenere conto di tali principi anche nell'ambito della redazione delle procedure aziendali e/o regolamenti interni.

Si ricorda che costituiscono presupposto e parte integrante dei principi di comportamento qui indicati e dei criteri per la definizione delle procedure di prevenzione, i principi individuati nel Codice Etico della Società che qui si intendono integralmente richiamati.

Per tutte le operazioni relative alle attività sensibili individuate (operazioni a rischio), le procedure di prevenzione prevedono che:

- la formazione degli atti e delle decisioni necessarie per lo svolgimento delle operazioni sia sempre ricostruibile e sia sempre garantito il rispetto dei relativi livelli autorizzativi;
- i poteri e le responsabilità di ciascuno siano sempre chiaramente definiti, formalizzati e resi noti all'interno della Società ed all'esterno, ove necessario;
- il sistema di deleghe e di poteri di firma sia coerente con le responsabilità assegnate;
- non vi sia identità soggettiva fra coloro che assumono o attuano le decisioni, coloro che devono darne evidenza contabile e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure contemplate dal sistema di controllo interno;
- l'assegnazione dei profili utente all'interno dei sistemi informativi sia coerente con i ruoli e le responsabilità assegnate;
- si possa derogare alle procedure operative che attuano il presente Modello solo nei casi d'urgenza oppure di impossibilità temporanea. In ogni caso, è responsabilità di chi attua la procedura informare tempestivamente il rispettivo responsabile di funzione competente, il quale informerà tempestivamente l'OdV della deroga attuata;
- tutti i Destinatari sono tenuti a mantenere a disposizione dell'OdV e a formalizzare la documentazione relativa a ciascuna operazione a rischio, curandone l'aggiornamento nel corso dello svolgimento della procedura;
- tutti i Destinatari che siano soggetti, anche a titolo personale, per fatti connessi al rapporto di lavoro, ad indagini o riceveranno mandati di comparizione, e/o coloro ai quali verranno notificati altri provvedimenti giudiziari devono informare tempestivamente l'OdV della Società.

Il Responsabile Interno

Per tutte le operazioni relative alle attività sensibili individuate nella presente parte Speciale (“operazioni a rischio”), le procedure di prevenzione stabiliscono che sia sempre individuato un Responsabile Interno del procedimento di attuazione delle operazioni. Salvo diversa indicazione, il Responsabile Interno del procedimento si identifica con il responsabile di funzione o, con riferimento alle attività per cui esso non è individuato, l’addetto incaricato per la gestione dell’operazione considerata. Si evidenzia come la responsabilizzazione dei dipendenti ai più bassi livelli operativi in materia di procedure di prevenzione dei reati 231 garantisca da un lato una maggiore efficacia ed efficienza dei processi e dall’altro, ma non ultima, un’ampia diffusione della cultura della legalità, della correttezza e della trasparenza promossa dalla Società.

Il Responsabile Interno del procedimento è responsabile dell’operazione a rischio e deve garantire il rispetto delle regole di condotta, delle politiche e delle procedure aziendali che attengono, in particolare, ai rapporti tra la propria Direzione e la Pubblica Amministrazione.

Il Responsabile Interno del procedimento:

- può chiedere informazioni e chiarimenti a tutte le Divisioni aziendali e a tutti coloro che si occupano o si sono occupati di alcuni aspetti dell’operazione a rischio;
- informa tempestivamente l’OdV di fatti o circostanze significative riscontrate nell’esercizio delle operazioni a rischio della propria Direzione, nonché di qualunque criticità o conflitto di interessi;
- può interpellare l’OdV in tutti i casi di inefficacia, inadeguatezza o difficoltà di attuazione delle procedure di prevenzione o al fine di ottenere chiarimenti in merito alla realizzazione degli obiettivi e alle modalità di prevenzione previste dal presente Modello.

Principali risultati dell’analisi di risk assessment

Dall’analisi di *risk assessment* che è stata condotta è emerso che i reati inclusi nell’ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001 rilevanti per la Società sono:

- Parte speciale A - Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- Parte speciale B - Reati in tema di falsità in monete in carte di pubblico credito e in valori di bollo;
- Parte speciale C - Reati societari;
- Parte speciale D - Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico;
- Parte speciale F - Reati di abuso di mercato;
- Parte speciale I - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denari, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- Parte speciale J - Delitti informatici e trattamento illecito di dati.

Si precisa che, come descritto nella sezione 3.6 della Parte Generale, l’analisi è stata condotta tenendo in considerazione tre fattori: (i) la numerosità dei rischi associati a ciascuna categoria di reato 231; e (ii) la probabilità che tali rischi hanno di verificarsi nell’ambito della attività della Società; e (iii) l’impatto che ciascuno di essi può avere sull’attività della Società. Successivamente, dalla combinazione della probabilità e impatto con l’efficacia dei presidi, assegnati tramite l’analisi di *risk assessment*, si arriva alla definizione del rischio residuo (o rischio post presidi).

La tabella seguente riassume le categorie di reati 231 rilevanti per la Società in termini di numerosità di rischi. Come si può notare i rischi più rilevanti per la società appaiono essere: Reati societari (art 25-ter), seguiti dai Delitti informatici e trattamento illecito di dati. (art. 24-bis) e dagli Abusi di mercato (art. 25-sexies). Non appaiono numericamente così significativi i reati nei confronti della Pubblica Amministrazione anche se gli stessi sono certamente rilevanti come impatto reputazionale e di danno arrecato alla Società.

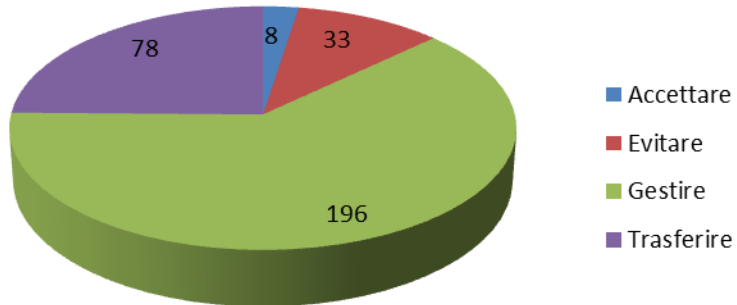
| Reato | Percentuale |
|---|-------------|
| Art. 25-ter Reati societari | 36,70 % |
| Art. 24-bis Delitti informatici e trattamento illecito di dati. | 20,18 % |
| Art. 25-sexies Abusi di mercato | 14,68 % |

| | |
|---|--------|
| Art. 25 octies Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio | 8,26 % |
| Art. 25 Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione | 6,42 % |
| Art. 25-undecies Reati ambientali | 2,75 % |
| Art. 24-ter Delitti di criminalità organizzata. | 1,83 % |
| Art. 25-quater Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico. | 1,83 % |
| Art. 10 Reati Transnazionali - Responsabilità amministrativa degli enti. | 0,92 % |
| Art. 24 Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico. | 3,67 % |
| Art. 25-decies Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria | 0,92 % |
| Art. 25-septies Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro. | 0,92 % |
| Art. 25 -bis Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o assegni di riconoscimento | 0,92 % |

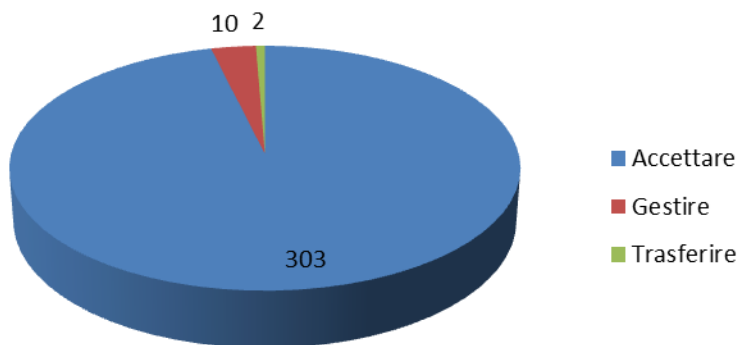
Si evidenzia che la numerosità dei rischi non è l'unico elemento da valutare al fine della comprensione dell'analisi svolta, in quanto alcune categorie di reati 231 pur in numero inferiore, sono caratterizzate da una maggiore probabilità di accadimento e impatto ante e post presidio (ad esempio i reati nei confronti della pubblica amministrazione). Risulta evidente quindi che, al fine di valutare correttamente l'impatto dei rischi 231 sulla struttura aziendale è necessario tenere conto anche della componente "probabilità" e l'impatto del rischio ante e post presidio. A tal fine, dunque, come già descritto nel paragrafo 3.6, l'analisi ha poi preso in esame i presidi esistenti al fine di valutarne l'efficacia e quantificare, quindi, il rischio residuo, ossia il rischio rimanente a seguito dell'applicazione del presidio.

I grafici che seguono evidenziano come i presidi posti in essere dalla Società siano efficaci: si passa dall'avere una situazione in cui solamente 8 rischi su 315 sono considerabili come accettabili (e 196 da gestire) ad una situazione in cui rimangono solamente 10 rischi da gestire.

Numero rischi per tipo di "risk-response" ex-ante



Numero rischi per tipo di "risk-response" ex-post



Elenco dei Prospetti

Prospetto 1 – mappatura delle fattispecie di reato rilevanti;

Prospetto 2 – elenco dei rischi rilevanti;

Prospetto 3 – elenco reati-presidi;

Prospetto 4 – mappatura rischi-processi;

Prospetto 5 – elenco processi.



*Modello di Organizzazione,
Gestione e Controllo
Ex D. Lgs. 231/2001*

Prospetto 1 - Reati rilevanti



*Modello di Organizzazione,
Gestione e Controllo
Ex D. Lgs. 231/2001*

Prospetto 2 - Rischi rilevanti



*Modello di Organizzazione
Gestione e Controllo
Ex D. Lgs. 231/2001*

Prospetto 3 - Presidi

Elenco degli Allegati

Allegato 1 – Analisi *risk response* reati-rischi (ante e post presidio);

Allegato 2 – elenco dei documenti da inviare all’Organismo di Vigilanza;

Allegato 3 – dichiarazione dei responsabili di area.



FINANZIARIA INTERNAZIONALE
Investments SGR



*Modello Organizzativo
Gestione e Controllo
Ex D. Lgs. 231/2001*

*Allegato 1 - Analisi risk response reati-rischi
(ante e post presidio)*

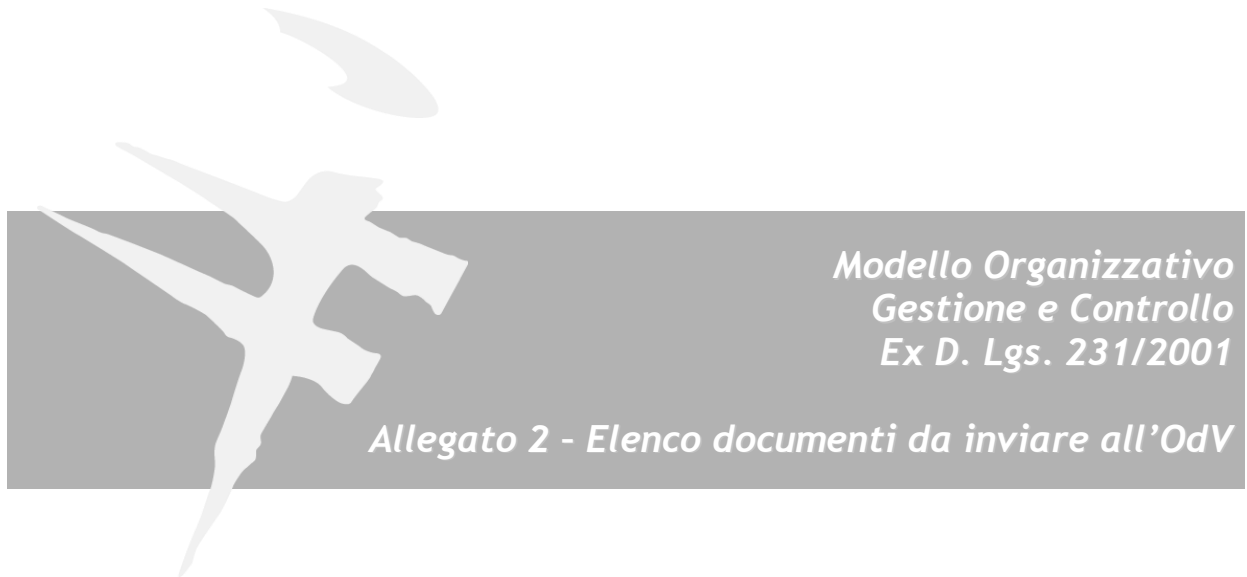
FINANZIARIA INTERNAZIONALE INVESTMENTS
Società di Gestione del Risparmio S.p.A.

Società iscritta al n. 186 dell'Albo delle Società di Gestione del Risparmio
31015 Conegliano (TV) – Via Vittorio Alfieri, 1 – Tel. (39) 0438 360.407 – Fax (39) 0438 694.566
Codice Fiscale – Partita IVA e n. di iscrizione al Registro Imprese 03864480268 - Capitale Sociale € 2.000.000,00 i.v.
Internet: www.finintsgr.it

Società sottoposta a direzione e coordinamento da parte di Finanziaria Internazionale Holding S.p.A., con sede legale in Conegliano (TV), via V. Alfieri n. 1,
codice fiscale e n. di iscrizione al Registro delle Imprese di Treviso 01130140260



FINANZIARIA INTERNAZIONALE
Investments SGR



*Modello Organizzativo
Gestione e Controllo
Ex D. Lgs. 231/2001*

Allegato 2 - Elenco documenti da inviare all'OdV

Elenco dei documenti da inviare all'Organismo di Vigilanza

- Eventi potenzialmente rilevanti ai fini dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- Relazione annuale delle Funzioni di Internal Audit e di Compliance e Risk Management (Mobiliare e Immobiliare);
- Registro delle verifiche completo rilevanti ai fini 231/2001 delle Funzioni di cui al punto 1;
- Bilanci della Società (semestrale e annuale);
- Comunicazioni ufficiali inviate dalla Banca d'Italia alla Società;
- Atti di citazione diretti sulla Società;
- Partecipazione a bandi per erogazioni pubbliche;
- Operazioni con ASL e P.A. in genere;
- Dichiarazione di ciascun responsabile di area in relazione all'essersi verificato o meno di fatti rilevanti ai fini dell'applicazione del D.Lgs. 231/2001.

(aggiornamento a cura dell'OdV)

FINANZIARIA INTERNAZIONALE INVESTMENTS

Società di Gestione del Risparmio S.p.A.

Società iscritta al n. 186 dell'Albo delle Società di Gestione del Risparmio

31015 Conegliano (TV) – Via Vittorio Alfieri, 1 – Tel. (39) 0438 360.407 – Fax (39) 0438 694.566

Codice Fiscale – Partita IVA e n. di iscrizione al Registro Imprese 03864480268 - Capitale Sociale € 2.000.000,00 i.v.

Internet: www.finintsgr.it

Società sottoposta a direzione e coordinamento da parte di Finanziaria Internazionale Holding S.p.A., con sede legale in Conegliano (TV), via V. Alfieri n. 1, codice fiscale e n. di iscrizione al Registro delle Imprese di Treviso 01130140260



FINANZIARIA INTERNAZIONALE
Investments SGR

FINANZIARIA INTERNAZIONALE INVESTMENTS

Società di Gestione del Risparmio S.p.A.

Società iscritta al n. 186 dell'Albo delle Società di Gestione del Risparmio

31015 Conegliano (TV) – Via Vittorio Alfieri, 1 – Tel. (39) 0438 360.407 – Fax (39) 0438 694.566

Codice Fiscale – Partita IVA e n. di iscrizione al Registro Imprese 03864480268 - Capitale Sociale € 2.000.000,00 i.v.

Internet: www.finintsgri.it

Società sottoposta a direzione e coordinamento da parte di Finanziaria Internazionale Holding S.p.A., con sede legale in Conegliano (TV), via V. Alfieri n. 1, codice fiscale e n. di iscrizione al Registro delle Imprese di Treviso 01130140260



FINANZIARIA INTERNAZIONALE
Investments SGR



*Modello Organizzativo
Gestione e Controllo
Ex D.Lgs. 231/2001*

*Allegato 3 - Dichiarazione responsabili
di area (fac-simile)*

FINANZIARIA INTERNAZIONALE INVESTMENTS

Società di Gestione del Risparmio S.p.A.

Società iscritta al n. 186 dell'Albo delle Società di Gestione del Risparmio

31015 Conegliano (TV) – Via Vittorio Alfieri, 1 – Tel. (39) 0438 360.407 – Fax (39) 0438 694.566

Codice Fiscale – Partita IVA e n. di iscrizione al Registro Imprese 03864480268 - Capitale Sociale € 2.000.000,00 i.v.

Internet: www.finintsgri.it

Società sottoposta a direzione e coordinamento da parte di Finanziaria Internazionale Holding S.p.A., con sede legale in Conegliano (TV), via V. Alfieri n. 1, codice fiscale e n. di iscrizione al Registro delle Imprese di Treviso 01130140260