

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231

Parte generale

PARTE GENERALE

Storico delle versioni

Versione	Data Documento	Validato da	Principali variazioni
1.0	29/06/2020	Consiglio di Amministrazione	
1.1	25/07/2022	Consiglio di Amministrazione	Adeguamento del Modello e dei suoi componenti rispetto agli ultimi aggiornamenti normativi intervenuti sul D.Lgs. 231/2001

PARTE GENERALE

Indice

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231	4
1.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche	4
1.2 Le sanzioni previste dal Decreto	5
1.3 L'adozione e l'attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001	6
1.4 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti	7
2. Il modello di organizzazione e controllo adottato dalla Società	8
2.1 Le attività di Euregio Plus SGR S.p.A.	8
2.2 Motivazioni nell'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo	8
2.3 Destinatari del Modello organizzativo	9
2.4 Finalità del Modello	9
2.5 Metodologia seguita nella redazione del Modello organizzativo di Euregio Plus	10
2.6 Gli elementi costitutivi del Modello di Euregio Plus	12
2.7 Adozione e aggiornamento del Modello	13
3. ORGANIZZAZIONE E SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI	13
3.1 Sistema di <i>Governance</i>	13
3.2 Struttura organizzativa interna	14
3.3 Sistema di deleghe e procure	14
3.4 Sistema dei Controlli Interni	15
3.5 Le modalità di gestione delle risorse finanziarie	15
4. ORGANISMO DI VIGILANZA	16
4.1 Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza	16
4.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	18
4.3 Flussi informativi generali e segnalazioni nei confronti dell'OdV	18
4.4 Legge 179/2017 in materia di <i>Whistleblowing</i>	19
4.5 Reporting dell'OdV nei confronti del Consiglio di Amministrazione	20
5. Modello e Codice Etico e di Comportamento	21
5.1 Finalità, destinatari e struttura del Codice Etico e di Comportamento	21
6. Il sistema disciplinare di Euregio Plus	21
6.1 Principi generali	21
6.2 La struttura del Sistema Disciplinare	22
7. Formazione del personale e diffusione del modello	23
7.1 Formazione del personale	23
7.2 Informativa a soggetti terzi	23
7.3 Diffusione del Modello	23
Allegato 1: Elenco Reati ex D.Lgs. 231/2001	25
Allegato 2: Statuto Organismo di Vigilanza	25
Allegato 3: Sistema Disciplinare	25

PARTE GENERALE

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

1.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche

Il presente documento descrive il modello di organizzazione e di gestione ai sensi del Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231 adottato da parte della Società Euregio Plus Sgr S.p.A. (nel seguito la "Società" o "Ente") volto a prevenire la realizzazione dei reati previsti dal predetto decreto.

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, che introduce la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" (di seguito "D.lgs. 231/2001" o "Decreto"), ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali precedentemente sottoscritte dallo Stato Italiano¹.

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica; sono esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici, e quelli che svolgono funzioni di rilievo costituzionale), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha realizzato materialmente alcune specifiche fattispecie di reato e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tali reati siano stati compiuti².

L'art. 5 del Decreto stabilisce che l'Ente è responsabile per i reati tassativamente elencati nel Decreto, commessi nel suo interesse o vantaggio, da:

- a) soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso, denominati "apicali";
- b) soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti apicali.

L'Ente non è ritenuto responsabile qualora l'autore del reato abbia agito esclusivamente nell'interesse proprio o di terzi.

Inoltre, viene meno la responsabilità dell'Ente per i reati commessi dai soggetti apicali, quando lo stesso prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi;
- l'Ente ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento dei modelli di organizzazione e di gestione ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- l'autore dell'illecito ha commesso il reato eludendo in modo fraudolento i modelli di organizzazione e di gestione predisposti;
- l'Organismo di Vigilanza non ha ommesso o adempiuto in modo parziale ai suoi doveri.

Nel caso di reati commessi da soggetti "sottoposti all'altrui direzione" (art. 5, comma 1, lettera b), l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza da parte di soggetti posti in posizione apicale. Questi obblighi non possono ritenersi violati se

¹ In particolare: la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea; la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri; la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

² La Società è astrattamente punibile, ai sensi del D.lgs. 231/2001, soltanto qualora sia configurabile, secondo l'ordinamento italiano, uno dei reati indicati nel Decreto stesso, come meglio evidenziato nel documento allegato al presente Modello 231 "*Tipologie di reato rilevanti ai fini del D.lgs. 231/01*"

PARTE GENERALE

prima della commissione del reato l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (art. 7, comma 2).

L'art. 8 del D.lgs. 231/2001 chiarisce come quello dell'Ente sia un titolo autonomo di responsabilità, rispetto a quella dell'autore del reato che sussiste anche quando a) l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile; b) il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia.

È importante sottolineare che la responsabilità dell'Ente può sussistere anche laddove l'autore dell'illecito abbia concorso nella sua realizzazione con soggetti estranei all'organizzazione dell'Ente medesimo.

Non tutti i reati commessi dai soggetti sopracitati implicano una responsabilità amministrativa riconducibile all'Ente, atteso che sono individuate come rilevanti solo alcune specifiche tipologie di reato.

I reati sono espressamente richiamati dagli artt. 24 e ss del D.lgs. 231/2001 o da leggi speciali e l'elenco dei reati presupposto rilevanti ai sensi del Decreto è soggetto a continue variazioni.

Nell'Allegato 1 al presente Documento si riporta una sintetica indicazione delle famiglie di reato rilevanti ai sensi del Decreto 231 alla data di approvazione del presente modello.

1.2 Le sanzioni previste dal Decreto

Nell'ipotesi in cui la Società commetta uno dei reati indicati al precedente paragrafo, la stessa potrà subire l'irrogazione di sanzioni da parte delle Autorità competenti.

Come stabilito all'art. 9 del Decreto, le sanzioni amministrative previste dal legislatore si suddividono in:

- Sanzioni pecuniarie (artt. 10, 11, 12 del D.lgs. 231/2001)

È sempre comminabile una sanzione pecuniaria, quantificata dal giudice secondo un criterio doppio, in funzione:

- del numero di "quote", calcolate in un range stabilito dalla norma in ragione della gravità del fatto e del comportamento (antecedente e successivo) assunto dall'Ente;
- dell'importo unitario della singola quota, fissato in ragione delle condizioni economico-patrimoniali dell'ente stesso.

- Sanzioni interdittive (art. 9, comma 2 del D.lgs. 231/2001)

Sono irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati.

Le sanzioni interdittive sono:

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

Come per le sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinati dal Giudice in sede penale, tenendo conto dei fattori meglio specificati dall'art. 14 del Decreto. In ogni caso, le sanzioni interdittive hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni.

Uno degli aspetti di maggiore interesse è che le sanzioni interdittive possono essere applicate alla Società sia all'esito del giudizio e, quindi, accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare, ovvero quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità della Società per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;

PARTE GENERALE

- la Società ha tratto un profitto di rilevante entità.
- Pubblicazione della sentenza (art. 18 del D.lgs. 231/2001)
La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva.
- Confisca (art. 19 del D.lgs. 231/2001)
La confisca del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria che consegue alla eventuale sentenza di condanna.

1.3 L'adozione e l'attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001

Il Legislatore riconosce, agli artt. 6 e 7 del Decreto, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.

In particolare, l'art. 6 comma 1 prescrive che, nell'ipotesi in cui i fatti di reato siano ascrivibili a soggetti in posizione apicale, l'Ente non è ritenuto responsabile se prova che:

- a) ha adottato ed attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo (di seguito, per brevità, anche solo "Modello" o "Modello 231") idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) ha nominato un organismo, indipendente e con poteri autonomi, che vigili sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e che ne curi l'aggiornamento (di seguito, anche "Organismo di Vigilanza" o "OdV" o anche solo "Organismo");
- c) il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste nel Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Il contenuto del Modello è individuato dallo stesso art. 6, il quale, al comma 2 prevede che l'Ente debba:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- b) prevedere specifici protocolli volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Nel caso dei soggetti in posizione subordinata, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello comporta che l'Ente sarà chiamato a rispondere solo nell'ipotesi in cui il reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (combinato di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 7).

L'art.6, ai successivi commi 3 e 4, introduce due principi che, sebbene siano collocati nell'ambito della norma sopra rammentata, appaiono rilevanti e decisivi ai fini dell'esonero della responsabilità dell'Ente per entrambe le ipotesi di reato di cui all'art. 5, lett. a) e b).

Segnatamente, è previsto che:

- il Modello deve prevedere misure idonee sia a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, sia a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione;
- l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione o cambiamenti normativi; assume rilevanza, altresì, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare (condizione, invero, già prevista dalla lett. e, sub art. 6, comma 2).

PARTE GENERALE

Sotto un profilo formale, pertanto, l'adozione ed efficace attuazione di un Modello non costituisce un obbligo, ma unicamente una facoltà per gli Enti, i quali potrebbero decidere di non conformarsi al disposto del Decreto senza incorrere, per questo motivo, in alcuna sanzione.

Tuttavia, l'adozione ed efficace attuazione di un Modello idoneo è, per gli Enti, un presupposto irrinunciabile per poter beneficiare dell'esimente prevista dal Legislatore.

È importante, inoltre, tenere in precipuo conto che il Modello non è da intendersi quale strumento statico, ma deve essere considerato, di converso, un apparato dinamico che permette all'Ente di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze (ad es. carenze nel sistema di controllo interno) che, al momento della sua creazione, non era possibile individuare.

1.4 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti

L'art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 231/2001 prevede che "I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati". La Società, nell'approccio metodologico per la predisposizione del proprio modello di organizzazione gestione e controllo (d'ora innanzi, per brevità, "Modello") si è ispirata alle Linee Guida Assogestioni, ABI e di Confindustria (d'ora innanzi, per brevità, "Linee Guida"), nonché ai principi per la redazione del Modello affermati in sede giurisprudenziale.

Sulla base di tali requisiti il C.d.A. della Società ha ritenuto di adottare i principi di seguito elencati:

- un sistema organizzativo formalizzato con specifico riferimento alle attribuzioni di funzioni, la responsabilità e le linee di dipendenza gerarchica, in cui sono identificate le figure apicali e la loro autonomia decisionale;
- una separazione e contrapposizione di funzioni, punti di controllo manuali ed informatici, l'abbinamento di firme e supervisione delle attività dell'Ente;
- un sistema di poteri autorizzativi e di firma formalizzati e coerenti con le funzioni e le responsabilità interne dell'Ente ricoperte dai Soggetti apicali;
- la formalizzazione e la diffusione all'interno della propria organizzazione di linee di condotta cui la Società ha ispirato da sempre la propria attività;
- l'analisi e l'individuazione dei processi sensibili aziendali, ovverosia di quelle attività il cui svolgimento può costituire occasione di commissione dei Reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- la mappatura specifica ed esaustiva dei rischi derivanti dalle occasioni di coinvolgimento di strutture organizzative aziendali in attività sensibili alle fattispecie di Reato;
- l'individuazione di specifici e concreti protocolli (in essere) con riferimento ai processi sensibili e alle attività aziendali e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate a garantire l'adeguamento alle prescrizioni del Decreto;
- l'obbligo da parte delle funzioni interne dell'Ente, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente a rischio o apicali, di fornire informazioni all'Organismo di Vigilanza, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello 231 stesso), sia su base occasionale per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (in quest'ultimo caso l'obbligo è esteso a tutti i Sottoposti senza seguire linee gerarchiche);
- la definizione dei flussi informativi da/per l'Organismo di Vigilanza;
- la definizione delle modalità di formazione e sensibilizzazione dei Sottoposti;

PARTE GENERALE

- l'introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Modello 231;
- la definizione dell'informativa da fornire ai soggetti terzi con cui la Società entri in contatto.

2. Il modello di organizzazione e controllo adottato dalla Società

2.1 Le attività di Euregio Plus SGR S.p.A

Euregio Plus SGR S.p.A. è una società di gestione del risparmio, costituita nella forma di società per azioni, il cui capitale è suddiviso tra le Province Autonome di Bolzano e Trento, oltre alla società pubblica Pensplan Centrum S.p.A.

La Società a totale partecipazione pubblica, opera quale strumento in-house per lo svolgimento dei servizi strumentali ai Soci ed alle funzioni istituzionali dei medesimi

La Società eroga ai propri soci i servizi di seguito elencati:

- gestione collettiva del risparmio realizzata attraverso la gestione di OICR (Organismi di Investimento Collettivo del Risparmio), di propria o altrui istituzione, e dei relativi rischi, mediante l'investimento avente ad oggetto strumenti finanziari, crediti o altri beni mobili o immobili;
- gestione di portafogli di investimento per conto terzi;
- gestione collettiva e gestione di portafogli di investimento per conto terzi in regime di delega conferita da soggetti autorizzati alla prestazione del servizio di gestione di portafogli di investimento e/o di gestione di organismi di investimento collettivo del risparmio anche esteri;
- istituzione e gestione di fondi pensione;
- consulenza in materia di investimenti in strumenti finanziari nei limiti di legge; e (vi) commercializzazione di quote o azioni di OICR propri o di terzi.

La Società può, inoltre, svolgere le attività connesse e strumentali per il raggiungimento dello scopo sociale, nonché prestare i servizi accessori secondo quanto stabilito dalla normativa primaria e secondaria tempo per tempo vigente; a titolo indicativo e non limitativo rientrano tra le attività connesse e strumentali quelle di studio, ricerca, analisi in materia economica e finanziaria, elaborazione, trasmissione, comunicazione di dati e informazioni economiche e finanziarie, predisposizione e gestione di servizi informatici o di elaborazione dati ad uso funzionale, servizi di natura amministrativo/contabile e di controllo.

La Società può svolgere, in conformità e nei limiti delle disposizioni legislative vigenti, ogni operazione commerciale, finanziaria, mobiliare ed immobiliare necessaria ed opportuna ai fini del perseguimento degli scopi sociali, fatte salve le attività riservate ai sensi di legge.

La Società opera sulla base dell'affidamento dei servizi da parte dei propri soci che esercitano sulla stessa un *controllo analogo* a quello esercitato sui propri servizi.

I soci, tenuto conto dello statuto regolamentato della Società, esercitano altresì il controllo sui servizi prestati dalla stessa a seguito di affidamento diretto, nei limiti di legge e della normativa di settore.

In conformità alla normativa pubblicistica applicabile, oltre l'ottanta per cento del fatturato della Società è effettuato nello svolgimento dei compiti ad essa affidati dai propri soci; la produzione ulteriore è realizzata, in coerenza con le strategie di sviluppo e/o con il piano strategico della Società, in quanto la stessa sia idonea a conseguire economie di scala o altri recuperi di efficienza per la Società.

2.2 Motivazioni nell'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello 231 costituiscono, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto, atti di competenza e di emanazione dell'Organo Dirigente.

PARTE GENERALE

La Società - da sempre sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine e del lavoro dei propri Sottoposti - ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'avvio, dal 2010, di un progetto di analisi delle attività in cui potenzialmente è più probabile la commissione di uno dei Reati descritti dal Decreto e di definizione ed attuazione del Modello 231.

In tale contesto, il C.d.A. della Società, con delibera del 25 novembre 2010, ha adottato per la prima volta un proprio modello organizzativo, di gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Successivamente in seguito ad un avvenuto aggiornamento normativo, la Società con delibera del 18 dicembre 2017 ha adottato la seconda versione del modello.

Inoltre, nel 2019 è stata avviata una nuova revisione del modello alla luce delle integrazioni normative introdotte dal legislatore ed in seguito al cambiamento da parte della Società della denominazione sociale e dell'instaurazione del *controllo analogo* da parte di Pensplan Centrum e delle Province Autonome di Trento e Bolzano.

L'adozione e l'aggiornamento del Modello sono state effettuate nella convinzione che possano costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti della Società e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (Soci, Clienti, Fornitori, Partner, Collaboratori a diverso titolo), affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e coerenti con gli obiettivi aziendali definiti dal Consiglio di Amministrazione e dai soci quali le Province Autonome di Bolzano e Trento, oltre la Società pubblica Pensplan Centrum, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

È cura del Consiglio di Amministrazione della Società e della Direzione Generale procedere all'attuazione del Modello 231.

2.3 Destinatari del Modello organizzativo

Il presente Modello si applica a tutti coloro che operano in nome e per conto della Società e, in particolare, qualora si trovino a svolgere le attività identificate come potenzialmente a rischio di reato.

Le disposizioni contenute nel Modello si applicano dunque ad amministratori e sindaci, personale dirigente e tutti i dipendenti.

Il rispetto del Modello è altresì richiesto mediante la previsione di clausole contrattuali ad hoc che obblighino i collaboratori esterni, i consulenti ed i partners commerciali a qualunque titolo, al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e di Comportamento nonché dei protocolli del Modello specificatamente inerenti all'attività svolta, pena – in difetto – la possibilità di recedere dal contratto o di risolverlo, fatte salve le eventuali azioni risarcitorie.

2.4 Finalità del Modello

Il Modello predisposto dalla Società si basa su un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo che:

- a) individuano i processi e le attività di possibile rischio nell'ambito delle attività aziendali (vale a dire quelle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati);
- b) definiscono specifici protocolli ed un sistema normativo interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai rischi/reati da prevenire;
- c) identificano una struttura organizzativa coerente con gli obiettivi aziendali, in grado di guidare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una giusta separazione delle funzioni, assicurando che gli assetti voluti della struttura organizzativa siano realmente attuati;

PARTE GENERALE

- d) individuano i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività a rischio;
- e) attribuiscono all'OdV il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento;
- f) prevedono obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231;
- g) introducono un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

Pertanto, il Modello si propone come finalità quelle di:

- migliorare il sistema di *Corporate Governance* definito dalla Società;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale, con particolare riguardo alla riduzione di eventuali comportamenti illegali;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nei "processi a rischio" e relative "attività sensibili", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti dei soci;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse della Società, che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni, ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale e l'eventuale richiesta di risarcimento danni;
- ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui la Società stessa intende attenersi.

2.5 Metodologia seguita nella redazione del Modello organizzativo di Euregio Plus

La Società ha avviato e completato il progetto di analisi e verifica del proprio sistema organizzativo finalizzato alla predisposizione del Modello in conformità alle indicazioni di cui al D.lgs. 231/01.

Il Progetto si è articolato nelle fasi di seguito sinteticamente indicate:

FASI	ATTIVITÀ
1. Analisi preliminare della documentazione aziendale	È stata condotta un'attività di analisi della struttura organizzativa e delle attività gestite dalla Società, tenendo conto anche della principale documentazione di base (es. normativa di riferimento, statuto e atto costitutivo, visura camerale aggiornata, organigramma aggiornato, deleghe e procure, format contrattuali utilizzati, procedure interne, processi interni ed esterni).
2. Mappatura dei processi a rischio e delle attività sensibili, nonché delle potenziali modalità attuative degli illeciti	È stata effettuata una mappatura dei processi a rischio di commissione di reato 231 e delle attività sensibili, ovvero di tutti quei processi e attività aziendali che potrebbero potenzialmente generare la commissione degli illeciti previsti dalla norma.

PARTE GENERALE

FASI	ATTIVITÀ
	<p>La mappatura è stata inoltre integrata attraverso l'individuazione per ciascuna area a rischio delle potenziali modalità attuative degli illeciti.</p> <p>La mappatura è stata realizzata attraverso un ciclo di incontri con i responsabili delle varie Strutture Aziendali.</p> <p>Le analisi svolte in riferimento a tale fase, sono state formalizzate in un apposito documento, e opportunamente condivise.</p>
3. Valutazione del Sistema di Controllo Interno (cd. SCI)	<p>Tutte i processi e le attività identificate come potenzialmente a rischio di reato 231 sono stati oggetto di analisi al fine di valutare la presenza di opportuni controlli di processo in grado di mitigare i rischi rilevati.</p> <p>Le analisi svolte in riferimento a tale fase sono state formalizzate in un apposito documento, opportunamente condiviso.</p>
4. Gap Analysis	<p>È stata di conseguenza effettuata un'analisi comparativa tra i controlli esistenti a presidio dei processi a rischio di reato e delle attività sensibili e gli standard di controllo, individuati secondo best practices (Separazione dei compiti, Esistenza di regole comportamentali, Poteri autorizzativi e di Firma, Tracciabilità), individuando i relativi elementi di controllo da implementare al fine di aumentare la mitigance del rischio.</p> <p>L'analisi svolta in riferimento a tale fase, è stata formalizzata in apposito documento, opportunamente condiviso.</p>
5. Formalizzazione del Modello di organizzazione gestione e controllo	<p>È stato di conseguenza definito, e laddove già presente aggiornato il Modello organizzativo ex D.lgs. 231/2001 articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento, adattato alla realtà aziendale e coerente con le Linee guida predisposte dalle associazioni di riferimento.</p>
6. Approvazione del Modello	<p>I documenti componenti il Modello sono stati presentati al Consiglio di Amministrazione.</p> <p>Il Modello è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 25/07/2022</p>
7. Training e Informazione del Personale	<p>È stata progettata ed erogata l'attività di formazione ed è stata effettuata l'attività di informazione nei confronti dei Destinatari del Modello, intesa ad illustrare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01 adottato.</p>

PARTE GENERALE

2.6 Gli elementi costitutivi del Modello di Euregio Plus

Il Modello della Società è costituito da una **Parte Generale**, da una **Parte Speciale** e da un **Codice Etico e di Comportamento**.

La **Parte Generale** del Modello si compone dei seguenti elementi.

- **Capitoli 1 e 2** sono illustrati – al fine di rendere trasparenti gli obiettivi perseguiti dalla Società e la funzione del Modello stesso – i presupposti giuridici e le attività effettuate per l'elaborazione e l'adozione del Modello, nonché le modalità di gestione delle successive modifiche.
- **Capitolo 3** viene descritta l'organizzazione e il Sistema dei Controlli Interni della Società.
- **Capitolo 4** sono descritte le funzioni e i compiti dell'Organismo di Vigilanza, nonché i flussi informativi che questi deve ricevere dalla Società, ovvero inoltrare al Consiglio di Amministrazione.
- **Capitolo 5** è riportato un richiamo al Codice Etico e di Comportamento adottato dalla Società anche al fine di prevenire la commissione dei reati di cui al D.lgs. 231/2001.
- **Capitolo 6** sono descritti i principi cardini su cui fonda il sistema disciplinare adottato dalla Società al fine di reprimere il mancato rispetto delle regole contenute nel Modello e di quelle previste nel Codice Etico e di Comportamento.
- **Capitolo 7** sono descritti i meccanismi implementati dalla Società per assicurare la formazione e la diffusione del Modello ai Destinatari.

La Parte Generale è inoltre corredata da documenti che completano e specificano il quadro dell'organizzazione, della gestione e del controllo della Società, quali:

- Statuto dell'Organismo di Vigilanza;
- Sistema Disciplinare.

La **Parte Speciale** è articolata in due parti.

La prima descrive a livello trasversale le famiglie di reato ritenuta rilevante nella fase di individuazione dei Processi a rischio e delle Attività "sensibili" (cd. *Risk&Control Assessment*) e per ciascuna di esse descrive i rispettivi reati di riferimento, secondo le previsioni del decreto, le modalità attuative esemplificative degli stessi ed i principi generali di comportamento

La seconda si articola in diverse sezioni, una per ciascun processo a rischio individuato ai sensi del D.lgs. 231/2001 come rilevante per Euregio Plus.

Nell'ambito di ciascuna sezione, si è provveduto ad indicare:

- l'introduzione;
- le attività c.d. "sensibili", ovvero quelle specifiche attività al cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei reati;
- i reati astrattamente ipotizzabili per ciascun processo a rischio reato/attività sensibile, con indicazione delle famiglie di reato interessate;
- gli ambiti aziendali coinvolti nell'esecuzione di tali processi e attività "sensibili" e che, astrattamente, potrebbero commettere i reati oggetto della rilevazione;
- in via esemplificativa, i principi di controllo generali e di processo;
- i flussi verso l'ODV (quando presenti).

Il **Codice Etico e di Comportamento** enuncia i principi di deontologia aziendale e le regole di condotta atti a prevenire la commissione, secondo l'ordinamento italiano, dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001 nonché la realizzazione di comportamenti in contrasto con i valori che la Società intende promuovere.

Infine, forma parte integrante del Modello 231 della Società anche la seguente documentazione elaborata durante i lavori di predisposizione del Modello:

PARTE GENERALE

- **Mappatura dei processi a rischio reato:** documentazione elaborata con il fine di esplicitare i) la mappa dei processi aziendali a rischio e delle attività cd. "sensibili"; ii) le famiglie di reato astrattamente applicabili ai vari ambiti individuati.
- **Gap Analysis ed Interventi di mitigazione:** la valutazione del sistema di controlli preventivi esistente e con il suo adeguamento quando ciò si riveli necessario.

2.7 Adozione e aggiornamento del Modello

L'adozione del Modello, così come le sue eventuali successive modifiche ed integrazioni, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Società (come previsto dall'art. 6, comma 1, lettera a, del Decreto).

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli;
- accertamento di gravi fatti penalmente rilevanti commessi anche anteriormente all'approvazione del modello.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, provvederà, senza indugio, a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione ed il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

Il Modello sarà, in assenza di aggiornamenti, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza biennale da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.

3. ORGANIZZAZIONE E SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

3.1 Sistema di Governance

L'amministrazione della Società è affidata al Consiglio di Amministrazione le cui composizione e modalità di nomina sono regolate dallo Statuto Sociale.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare i suoi poteri o parte di essi a uno o più dei suoi membri, determinando i poteri delegati, salve le limitazioni ex art. 2475 c.c. e quelle ulteriori previste dallo statuto.

Al Presidente, nominato dal Consiglio di Amministrazione, sono conferiti tutti i poteri di gestione ordinaria e straordinaria ad eccezione delle attività di diretta competenza del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione nomina, inoltre, il Direttore Generale, nonché procuratori e mandatari per determinati atti o categorie di atti fissandone i poteri ed emolumenti.

I controlli di legittimità ed il controllo contabile sono affidati al Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2409 bis del codice civile.

La Società ha inoltre affidato a una società di revisione, iscritta all'Albo Speciale, l'incarico di revisione e controllo contabile dei conti della Società.

PARTE GENERALE

3.2 Struttura organizzativa interna

La Società si è dotata di un assetto organizzativo finalizzato a perseguire la sua missione, assicurando efficienza ed efficacia operativa, trasparenza gestionale e contabile, nonché piena conformità al quadro normativo applicabile.

La Società ha documentato il proprio sistema organizzativo ed i relativi meccanismi di funzionamento che vengono costantemente aggiornati per rispondere alle esigenze strategiche ed organizzative aziendali e per adeguarsi ai requisiti in materia di assetti organizzativi e procedure amministrative richiesti dalla normativa di legge e di settore.

La Struttura organizzativa aziendale prevede i seguenti principali organi:

- Consiglio di Amministrazione;
- Collegio Sindacale;
- Funzione di Revisione Interna;
- Funzione di *Compliance*
- Funzione Antiriciclaggio;
- Funzione di *Risk Management* ed Analisi Finanziaria;
- Direttore Generale, Responsabili di Funzioni/Aree e dipendenti, secondo la struttura organizzativa aziendale descritta nella procedura 01.04 – Struttura Organizzativa.

È espressa volontà della Società che i principi ed i protocolli previsti dal Decreto e dal presente modello, ferma restando la loro finalità peculiare, vadano integrati nel più ampio sistema di controllo interno, consentendo un maggiore presidio dei rischi ed una efficiente gestione delle risorse impiegate.

L'adozione del presente Modello 231 avviene nella convinzione che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello 231 non solo consentano alla Società di beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/2001, ma migliorino, nei limiti previsti dallo stesso, la propria *corporate governance*, limitando, anche, il rischio di comportamenti non a norma o che possano avere risvolti economici o reputazionali.

La finalità del Modello 231 è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventive e/o ex post) per la prevenzione e consapevole gestione del rischio di commissione dei Reati, mediante l'individuazione dei processi sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione. Tali attività consentono di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un comportamento, sanzionabile sul piano disciplinare e, qualora si configurasse come illecito ai sensi del D.Lgs. 231/2001, passibile di sanzioni sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che qualunque comportamento illecito è fortemente condannato dalla Società in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali declinati nelle "Linee di condotta" cui la Società si attiene nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Società grazie a un'azione di monitoraggio sui processi e sulle attività sensibili, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei Reati stessi.

3.3 Sistema di deleghe e procure

Il sistema di deleghe e procure di Euregio Plus è governato dal Consiglio di Amministrazione a qualsiasi livello di responsabilità.

L'assegnazione di deleghe avviene sempre in maniera trasparente e l'assegnazione di procure in forma pubblica; il livello di autonomia e di rappresentanza assegnati ai vari titolari sono fissati in maniera coerente

PARTE GENERALE

con il livello gerarchico dei singoli destinatari e nei limiti di quanto necessario all'espletamento dei compiti e delle mansioni assegnate.

3.4 Sistema dei Controlli Interni

Al fine di assicurare la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali, la Società, oltre garantire i controlli di primo livello formalizzati nelle procedure operative, ha implementato un Sistema dei Controlli Interni strutturato su diversi livelli, anche in applicazione della normativa di Vigilanza vigente.

Più in particolare, in base a quanto previsto dalla normativa vigente, la funzione di Revisione Interna verifica, in via principale, sulla base di uno specifico piano di verifiche ex post:

- la correttezza dell'operatività aziendale ai fini del contenimento dei rischi;
- l'efficacia e l'adeguatezza dell'assetto organizzativo aziendale;
- il rispetto dei limiti previsti dai meccanismi di delega;
- la funzionalità del complessivo Sistema dei controlli interni (*Compliance* e *Risk Management*);
- l'affidabilità dei sistemi informativi;
- il comportamento del personale aziendale al fine del contenimento dell'esposizione ai rischi.

Per quanto attiene invece alla Funzione di *Compliance*, questa ha il compito di:

- valutare il rischio di non conformità sotteso alle scelte strategiche adottate da parte della Società;
- svolgere un'attività di verifica ex ante, nonché, successivamente, ex post circa l'efficacia delle procedure aziendali in un'ottica di prevenzione e controllo del rischio di non conformità alle norme;
- prestare supporto consulenziale a favore delle diverse unità aziendali, in relazione a profili ed attività (anche in corso di realizzazione) che comportino il rispetto di norme esterne ed interne.

Alla Funzione Antiriciclaggio competono le seguenti principali responsabilità per quanto di rispettiva competenza:

- identificare le norme applicabili e valutare il loro impatto sui processi e le procedure interne;
- collaborare all'individuazione del sistema dei controlli interni e delle procedure finalizzato alla prevenzione e al contrasto dei rischi in discorso;
- verificare l'idoneità del sistema dei controlli interni e delle procedure adottato e proporre le modifiche organizzative e procedurali necessarie o opportune al fine di assicurare un adeguato presidio dei rischi;

La Funzione di *Risk Management* si occupa invece dell'analisi, del monitoraggio e della gestione del rischio della Società (tra cui la gestione dei rischi operativi) per assicurare, all'organo amministrativo e di controllo della Società, un costante flusso di dati e informazioni.

Resta inteso che, poiché nello svolgimento dei compiti di competenza delle funzioni anzidette emergono forti interrelazioni, ovvero complementarità, la Funzione di Revisione Interna, la Funzione di *Compliance*, la Funzione Antiriciclaggio e, per quanto necessario, la funzione di *Risk Management* identificano, in sede di pianificazione annuale delle rispettive attività di controllo, forme di collaborazione tra le stesse al fine di evitare sovrapposizioni di attività, nonché al fine di sfruttare al meglio il patrimonio informativo e le competenze del personale.

3.5 Le modalità di gestione delle risorse finanziarie

La Società ha disciplinato le modalità di gestione delle risorse finanziarie mediante:

- l'approvazione di un sistema di deleghe dei poteri conferiti da parte del C.d.A. in favore del Presidente del C.d.A., del Direttore Generale e dei Responsabili di Aree/Funzioni, con la previsione di poteri affidati con firma congiunta e altri con firma disgiunta;

PARTE GENERALE

- le attività di verifica del rispetto delle deleghe descritte nelle procedure aziendali e comunque presenti nell'ambito dei presidi organizzativi predisposti per il coordinamento dell'esercizio delle attribuzioni delegate ai vari soggetti;
- l'approvazione e l'applicazione della procedura "*Gestione degli Approvvigionamenti*" nell'ambito della quale sono definiti, per l'acquisto dei beni, dei servizi, e dei lavori le procedure d'acquisto che occorre adottare nell'ambito della Società e i soggetti legittimati a proporre e poi ad autorizzare le richieste di acquisti di beni e servizi e lavori, anche in applicazione del D. Lgs.50/2016 (*Codice dei Contratti Pubblici*);
- l'approvazione e l'applicazione della procedura "*Amministrazione del personale*", e "*Contabilità Generale SGR*" nell'ambito della gestione amministrativa del personale e dei rimborsi delle note spese e delle spese di rappresentanza;
- l'adozione del Codice Etico e di Comportamento per la regolamentazione degli "*Omaggi e regalie*".

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

In data 28 maggio 2010, il Consiglio di Amministrazione della Società ha disposto la costituzione in via preventiva dell'Organismo di Vigilanza, attribuendo ad esso la responsabilità di supportare le risorse interne della Società nella predisposizione del Modello 231 e poi, una volta predisposto di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 in corso di definizione e per individuare gli eventuali interventi correttivi e proporre l'aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza è dotato di un proprio budget di spesa su base annua che può utilizzare in base alle esigenze che potrebbero emergere nel corso dello svolgimento delle proprie attività; tale utilizzo è lasciato all'autonomia dell'Organismo di Vigilanza stesso.

L'Organismo di Vigilanza, in base a quanto precede, si può avvalere, previa richiesta al Consiglio di Amministrazione, di soggetti terzi di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello 231.

Il Consiglio di Amministrazione di Euregio Plus ha approvato il documento denominato "*Statuto dell'Organismo di Vigilanza*", che costituisce parte integrante del Modello stesso, nel cui ambito sono regolamentati i profili di primario interesse in merito a tale Organismo, tra i quali:

- finalità e ambito di applicazione;
- le modalità di nomina, la composizione;
- la durata dell'incarico e le cause di cessazione;
- i requisiti dell'Organismo di Vigilanza;
- le cause di ineleggibilità e decadenza dei singoli componenti;
- le risorse assegnate;
- il regolamento interno;
- i compiti ed i poteri dell'OdV;
- i flussi informativi dell'OdV.

Nel rinviare, per una più puntuale rappresentazione, al documento approvato dal Consiglio di Amministrazione, si ritiene opportuno, in questa sede, soffermarsi solo brevemente su alcuni dei profili sopra indicati.

4.1 Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza

Come già in precedenza scritto, l'art. 6, comma 1 lett. B del Decreto, stabilisce come condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che sia affidato ad un Organismo dell'Ente,

PARTE GENERALE

dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento.

I membri dell'Organismo di Vigilanza durano in carica tre anni, sono rieleggibili e non possono essere revocati, se non per giusta causa.

Possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza sia risorse interne alla Società che professionisti esterni. Questi ultimi non devono intrattenere rapporti con la Società che possano integrare ipotesi di conflitto di interessi. In coerenza con le indicazioni di cui alle Linee Guida dell'ABI che hanno ritenuto che il soggetto esterno possa assolvere in autonomia al predetto ruolo quale membro esterno indipendente purchè non intrattenga, direttamente o indirettamente, relazioni economiche (quali, ad esempio, l'aver intrattenuto prestazioni professionali nell'anno in corso e nel precedente; l'aver rapporti in natura commerciale nell'anno in corso e nel precedente) con la Società di rilevanza tale da condizionare l'autonomia di giudizio, valutata anche in relazione alla propria condizione patrimoniale personale.

Con riferimento ai propri dipendenti membri dell'Organismo di Vigilanza, la Società, in coerenza con le indicazioni di cui alle Linee Guida dell'ABI, ha ritenuto che l'autonomia dei singoli debba essere affermata attraverso la loro professionalità, in relazione alle mansioni affidata, alla concreta autonomia ed alla effettività dei poteri loro attribuiti quali membri dell'OdV.

I componenti dell'OdV che abbiano un rapporto subordinato con la Società decadono automaticamente dall'incarico in caso di cessazione di detto rapporto e indipendentemente dalla causa di interruzione dello stesso.

L'Organismo cui è stato attribuito tale compito deve godere dei requisiti di:

- Autonomia e indipendenza

Tali requisiti sono fondamentali affinché l'Organismo non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. A tal fine deve essere garantita l'indipendenza gerarchica dell'OdV. L'Organismo è inserito come unità di Staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile.

- Professionalità

I componenti dell'Organismo sono dotati delle conoscenze tecniche e giuridiche necessarie allo svolgimento del compito assegnato. Tali caratteristiche unitamente a quella di indipendenza – garantiscono l'obiettività di giudizio.

- Continuità d'azione

La presenza dell'Organismo è costante al fine di poter garantire un'efficace e continua applicazione del Modello.

La Società stabilisce le seguenti cause di ineleggibilità e decadenza:

- l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale (ovvero l'applicazione della pena su richiesta delle parti – cd. "patteggiamento"), anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una delle pene di cui all'art. 2 del D.M. 30 marzo 2000, n. 162, ovvero che importi 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, nonché con i medesimi membri delle società controllanti e/o eventualmente controllate o con i soggetti esterni incaricati della revisione;
- fatto salvo l'eventuale rapporto di lavoro subordinato, l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra i componenti e la Società o le società che la controllano o le società da questa controllate, tali da compromettere l'indipendenza dei componenti stessi.

Ove il Presidente o un componente dell'Organismo incorrano in una delle cause di ineleggibilità e/o incompatibilità suddette, il Consiglio di Amministrazione, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito

PARTE GENERALE

l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di ineleggibilità e/o incompatibilità.

Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il Consiglio di Amministrazione revoca il mandato.

4.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo è affidato, sul piano generale, il compito di:

- promuovere, coordinandosi con le funzioni aziendali competenti, idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello 231, definendo specifici programmi di informazione/formazione e comunicazione interna;
- riferire periodicamente al C.d.A., al Direttore Generale e al Collegio Sindacale circa lo stato di attuazione del Modello 231;
- definire e comunicare a tutte le strutture aziendali le modalità con cui effettuare eventuali segnalazioni di comportamenti illeciti o in violazione del Modello 231;
- accertare e segnalare al C.d.A., per gli opportuni provvedimenti, le violazioni del Modello 231 che possano comportare l'insorgere di responsabilità;
- proporre al C.d.A. l'adozione di eventuali provvedimenti disciplinari a seguito di violazioni del Modello 231;
- curare l'aggiornamento del Modello 231 in caso di variazioni della struttura organizzativa, di adeguamenti normativi e di modifiche ai processi aziendali.

4.3 Flussi informativi generali e segnalazioni nei confronti dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di provvedere al relativo aggiornamento.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza:

- accede, senza autorizzazioni preventive, a tutti i documenti ed informazioni aziendali rilevanti per lo svolgimento delle funzioni ad esso attribuite;
- può richiedere al personale aziendale e ai collaboratori di fornire tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie necessarie per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello 231 e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso;
- richiede che i responsabili delle funzioni aziendali e in ogni caso tutti i destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per la verifica dell'effettiva attuazione del Modello;
- segnala alle funzioni e agli organi societari competenti l'opportunità di avviare procedure sanzionatorie a seguito dell'accertamento di violazioni del Modello;
- riceve periodicamente a seconda della tipologia di flusso (entro 15 giorni successivi al mese di riferimento, ovvero entro 15 giorni dalla fine del trimestre/semestre/anno) i flussi informativi definiti e le schede riepilogative dei flussi informativi e delle segnalazioni: dette schede dovranno essere compilate anche con eventuali segnalazioni generiche circa il verificarsi di irregolarità o anomalie a vario titolo nell'ambito delle attività aziendali e con riferimento al rispetto del decreto e all'osservanza del Modello 231.
- riceve eventuali comunicazioni da parte del personale aziendale di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per Reati previsti dal Decreto, i rapporti predisposti nell'ambito delle attività di controllo da funzioni interne e/o da soggetti esterni dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto.

PARTE GENERALE

Inoltre:

- con lo scopo di consentire la segnalazione da parte dei Destinatari del presente Modello 231 di eventuali notizie relative alla commissione o al tentativo di commissione dei Reati, oltre che di violazione delle regole previste dal Modello 231 stesso, sono garantiti idonei canali di comunicazione, come previsto dalla Policy aziendale n.15 – Whistleblowing, scaricabile dal sito internet della SGR nella sezione “Documentazione Corporate”.
- le comunicazioni di carattere generale possono essere inviate allo specifico indirizzo di posta elettronica odv@euregioplus.com il cui accesso è riservato esclusivamente ai membri dell’Organismo di Vigilanza.

4.4 Legge 179/2017 in materia di Whistleblowing

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore 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»).

Per “Whistleblowing” si intende una segnalazione all’OdV da parte di un lavoratore della Società che, durante l’attività lavorativa rileva una possibile frode, un pericolo o un altro serio rischio che possa danneggiare colleghi, e la stessa reputazione della Società che comporta pertanto una violazione al Modello. Questo strumento consente di realizzare un sistema di reporting di fatti e/o comportamenti reali che non segue la linea gerarchica organizzativa e che consente al personale di riferire casi di violazione di norme da parte di altri all’interno dell’ente, senza timore di ritorsioni.

La ratio sottesa all’adozione della normativa in esame – e, in particolare, alla riforma del Decreto 231 – è stata infatti quella di individuare strumenti di tutela nei confronti dei lavoratori che denuncino reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito delle proprie attività lavorative.

Con specifico riferimento alla responsabilità da reato degli enti (privati), l’art. 2 della Legge sul Whistleblowing ha disposto l’aggiunta di tre nuovi commi all’articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dopo il comma 2, come di seguito indicato:

- “2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:
 - a. uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell’articolo 5, comma 1, lettere a) e b)³, di presentare, a tutela dell’integrità dell’ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell’ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell’identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
 - b. almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante;
 - c. il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
 - d. nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

³ **Art. 5 del Decreto:** L’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

PARTE GENERALE

- 2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.
- 2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa".

L'Organismo di Vigilanza, inoltre: :

- vigila sul corretto utilizzo dei canali informativi da parte dei segnalanti, atteso che il novellato art. 6 prevede che sia sanzionato (oltre al soggetto che abbia posto in essere atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del *whistleblower*) anche colui che «effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate»,
- vigila sul rispetto del divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, che la nuova disciplina correda di un impianto sanzionatorio integrato nel sistema disciplinare ex art. 6, comma 2, lett. E, del Decreto 231;
- presidia l'attività di formazione dei dipendenti e dei collaboratori della società, con la finalità di illustrare i tratti principali della nuova disciplina, l'apparato sanzionatorio istituito a tutela dei segnalanti ed il corretto uso dei canali informativi e del sistema di segnalazione, secondo quanto descritto nel presente Modello.

E' possibile inviare le comunicazioni aventi ad oggetto informazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto 231 così come aggiornato dalla legge 179/2017 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte agli indirizzi indicati sulla Policy Whistleblowing, scaricabile dal sito internet della SGR nella sezione "Documentazione Corporate"

4.5 Reporting dell'OdV nei confronti del Consiglio di Amministrazione

L'Organismo di Vigilanza, con cadenza semestrale, o su esplicita richiesta, riferisce per iscritto al Consiglio di Amministrazione in ordine:

- all'adeguatezza e all'attuazione del Modello;
- all'esercizio delle proprie funzioni e, in particolare, in ordine all'osservanza del Modello stesso.

Inoltre, almeno una volta all'anno, l'OdV incontra il Collegio Sindacale e la Società di Revisione.

L'Organismo può essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione o può, a sua volta, presentare richiesta in tal senso per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

L'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di richiedere al Presidente del Consiglio di Amministrazione di convocare il Consiglio di Amministrazione per motivi urgenti.

PARTE GENERALE

5. Modello e Codice Etico e di Comportamento

Come disposto dalle Linee guida di riferimento, l'adozione di un Codice Etico rilevante ai fini di prevenzione dei reati ex D.lgs. 231/2001 costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Il Codice Etico e di Comportamento è uno strumento adottato in via autonoma da Euregio Plus come enunciazione dei principi di "deontologia professionale" che la Società stessa riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i dipendenti e collaboratori.

Nei successivi paragrafi del presente Capitolo sono sintetizzati i contenuti del Codice Etico e di Comportamento adottato dalla Società, fermo restando che per i relativi completi principi si rimanda al documento nella sua interezza, che costituisce parte integrante del Modello 231.

5.1 Finalità, destinatari e struttura del Codice Etico e di Comportamento

Il Codice Etico e di Comportamento di Euregio Plus enuncia i principi etici generali e le regole di condotta cui la Società riconosce valore etico positivo a cui devono conformarsi tutti i Destinatari.

I Destinatari del Codice Etico e di Comportamento sono:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione, e della Direzione Generale;
- il Collegio Sindacale;
- i Dirigenti e i Quadri, il personale impiegatizio, i lavoratori parasubordinati ed autonomi e gli altri soggetti chiamati in ogni forma a partecipare alla realizzazione degli obiettivi della Società;
- i soggetti esterni che nei confronti della Società intendono far valere proprie aspettative, far giungere propri punti di vista, contribuire alla migliore funzionalità.

I Destinatari sono tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a fare osservare i principi contenuti nel Modello e nel Codice di comportamento, che ne è parte.

Il Codice Etico e di Comportamento è composto da quattro sezioni:

- *Sezione I:* sono elencati e descritti i principi etici generali. La Società ha infatti avvertito l'esigenza di addivenire ad una esaustiva e chiara formalizzazione dei principi cui riconosce valore etico positivo, primario ed assoluto.
- *Sezione II:* sono individuati i principi di condotta e le regole di comportamento specifici da attuare nei rapporti con soggetti esterni alla società (Clienti, soggetti terzi, Istituzioni Pubbliche e organi di informazione.), nonché nella gestione di eventuali conflitti di interesse;
- *Sezione III:* sono elencate le regole di comportamento nei rapporti interni (relazioni con gli azionisti, con gli organi sociali, dipendenti e collaboratori);
- *Sezione IV:* sono descritte le azioni previste dalla Società per garantire l'osservanza del Codice Etico e di Comportamento.

6. Il sistema disciplinare di Euregio Plus

6.1 Principi generali

Ai sensi degli articoli 6, comma 2, lett. (e), e 7, comma 4, lett. (b), del Decreto, l'efficace attuazione del Modello nel suo complesso richiede che la società adotti un sistema disciplinare idoneo a reprimere il mancato rispetto delle regole contenute nel Modello e di quelle previste nel Codice Etico e di Comportamento.

PARTE GENERALE

Euregio Plus ha, quindi, adottato un Sistema Disciplinare precipuamente volto a sanzionare la violazione dei principi, delle norme e delle misure previste nel Modello, nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole contenute nel Codice Etico e di Comportamento e delle procedure e/o prescrizioni indicate nel Modello prescinde dall'eventuale instaurazione e dall'esito di un giudizio penale per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto e successive integrazioni.

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello 231 costituisce adempimento da parte dei soggetti Sottoposti degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, del codice civile, obblighi dei quali il contenuto del Modello 231 rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle misure indicate nel Modello 231 costituisce un inadempimento contrattuale censurabile sotto il profilo disciplinare ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori (Legge 20 maggio 1970 n. 300) e determina l'applicazione delle sanzioni previste dal vigente dal CCNL applicato.

Il mancato rispetto delle misure previste dal Modello 231 viene valutato sotto il profilo disciplinare seguendo modalità differenti a seconda che si tratti di soggetti sottoposti a direzione o vigilanza (art. 5, comma 1, lett. b) ovvero di Soggetti apicali (art. 5, comma 1, lett. a).

L'adeguatezza del sistema disciplinare alle prescrizioni del Decreto è oggetto di monitoraggio da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per ogni infrazione ai precetti ed alle disposizioni del Modello troveranno applicazione sanzioni disciplinari tipiche, proporzionate e adeguate alla gravità delle mancanze, da individuare in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (intenzionalità del comportamento, grado di negligenza);
- rilevanza degli obblighi violati;
- responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata;
- conseguenze e potenzialità di danno per la Società e per le persone fisiche;
- ricorrenza di eventuali circostanze aggravanti, tra cui la recidiva;
- eventuale concorso di più soggetti.

6.2 La struttura del Sistema Disciplinare

Di seguito viene sintetizzato il Sistema Disciplinare della Società, fermo restando che per la relativa completa disciplina si rimanda al relativo documento nella sua interezza, che costituisce parte integrante del Modello.

In ossequio alle disposizioni del Decreto, la Società si è dotata di un Sistema Disciplinare che, oltre ad essere consegnato, anche per via telematica o su supporto informatico, ai soggetti in posizione apicale e ai dipendenti, nonché a essere pubblicato sulla intranet aziendale, è affisso in luogo accessibile a tutti affinché ne sia garantita la piena conoscenza da parte di tutti i Destinatari.

Il Sistema Disciplinare della Società consta delle seguenti categorie:

- Personale impiegatizio:** Il sistema sanzionatorio introdotto ai sensi dell'art. 6, comma 2, del Decreto si basa sui principi di immediatezza e tempestività della contestazione della violazione, della concessione di termini per l'esercizio del diritto di difesa prima che la sanzione sia comminata, della proporzionalità della sanzione applicata in relazione alla gravità della violazione commessa ed al grado d'intenzionalità dell'azione o dell'omissione. In particolare, le sanzioni irrogabili nei confronti dei lavoratori sono quelle previste dal CCNL.
- Quadri e Dirigenti:** La Società provvede ad inserire nelle singole lettere-contratto un'apposita clausola che prevede la sanzionabilità delle condotte contrastanti con le norme di cui al D. Lgs. 231/2001 e con il Modello 231. In particolare, in caso di violazione delle procedure interne delle regole e dei principi previsti dal Modello 231 o di adozione nell'espletamento di attività nei processi a rischio di un

PARTE GENERALE

comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 medesimo, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL per i dipendenti della Società.

- c) **Lavoratori parasubordinati e autonomi:** Per i collaboratori autonomi e parasubordinati la Società adotta, nei singoli contratti, la medesima clausola prevista per i dipendenti della Società. Per i Consiglieri di Amministrazione e i Sindaci e il Direttore Generale la Società richiede, al momento dell'assunzione del mandato, l'impegno a rispettare e a dare attuazione al Modello 231 con la previsione che, in caso di violazione del Modello 231, l'Organismo di Vigilanza provvede ad informare il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale per l'adozione di opportuni provvedimenti.

7. Formazione del personale e diffusione del modello

7.1 Formazione del personale

La Società promuove la conoscenza del Modello e dei suoi aggiornamenti tra tutti i destinatari che, pertanto, sono tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo e a contribuire alla loro attuazione.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dall'Ufficio Personale in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza ed è articolata sui livelli di seguito indicati:

- membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, Dirigenti e Responsabili di Area: sessione formativa iniziale estesa di volta in volta a tutti i nuovi membri degli organi di amministrazione, ai nuovi Dirigenti e ai nuovi Responsabili di Area; aggiornamento annuale; aggiornamenti occasionali (es. nel caso di novità normative).
- Altro personale: sessione formativa iniziale estesa di volta in volta ai neo assunti; aggiornamento annuale; aggiornamenti occasionali (es. nel caso di novità normative).

7.2 Informativa a soggetti terzi

La Società promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i soggetti terzi con i quali potrebbe venire in contatto nell'espletamento della propria attività (ad es. clienti, fornitori, società di intermediazione mobiliare, consulenti, collaboratori a vario titolo, ecc.).

A questi verranno pertanto sottoposte apposite clausole contrattuali che richiamano il Modello 231 e il Codice Etico e di Comportamento.

7.3 Diffusione del Modello

La Società promuove la più ampia divulgazione, all'interno ed all'esterno della struttura, dei principi e delle previsioni contenute nel Modello.

Il Modello è comunicato formalmente a tutti i soggetti apicali e al personale della Società, mediante pubblicazione sulla rete aziendale, con relativa comunicazione a mezzo e-mail dell'avvenuta pubblicazione a tutti i soggetti interessati.

Inoltre, la presente Parte Generale e il Codice Etico e di Comportamento, sono pubblicati sul sito internet istituzionale.

Delle procedure di comunicazione del Modello viene conservata traccia documentale agli atti dell'OdV.

PARTE GENERALE

L'OdV promuove, anche mediante la predisposizione di appositi piani approvati dal Consiglio di Amministrazione ed implementati dalla Società, e monitora tutte le ulteriori attività di informazione e formazione che dovesse ritenere necessarie o opportune.

PARTE GENERALE

Allegato 1: Elenco Reati ex D.Lgs. 231/2001

Allegato 2: Statuto Organismo di Vigilanza

Allegato 3: Sistema Disciplinare

PARTE GENERALE

Allegato 1 – Elenco reati ex D.Lgs. 231/01

ELENCO REATI EX D.LGS. 231/01

Allegato 1 del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 - Parte generale

PARTE GENERALE

Allegato 1 – Elenco reati ex D.Lgs. 231/01

Aggiornato al febbraio 2020

1. *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 (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. 161/2017]*
 - Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.)
 - Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art.316-ter c.p.) [modificato dalla L. n. 3/2019]
 - Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.)
 - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)
 - Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)

2. *Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016]*
 - Documenti informatici (art. 491-bis c.p.)
 - Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)
 - Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.)
 - Diffusione di programmi diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico (art. 615-quinquies c.p.)
 - Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.)
 - Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.)
 - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)
 - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.)
 - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)
 - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.)
 - Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)

3. *Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]*
 - Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
 - Associazione di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
 - Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.) [così sostituito dall'art. 1, comma 1, L. 17 aprile 2014, n. 62, a decorrere dal 18 aprile 2014, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2, comma 1 della medesima L. 62/2014)
 - Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)
 - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309) [comma 7-bis aggiunto dal D.Lgs. n. 202/2016]
 - Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91)

PARTE GENERALE

Allegato 1 – Elenco reati ex D.Lgs. 231/01

- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)
4. *Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. 3/2019]*
- Concussione (art. 317 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
 - Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [modificato dalla L. n. 190/2012, L. n. 69/2015 e L. n. 3/2019]
 - Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
 - Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)
 - Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
 - Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater) [articolo aggiunto dalla L. n. 190/2012 e modificato dalla L. n. 69/2015]
 - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
 - Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
 - Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
 - Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.) [modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. n. 3/2019]
 - Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) [modificato dalla L. 3/2019]
5. *Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016]*
- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)
 - Alterazione di monete (art. 454 c.p.)
 - Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)
 - Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)
 - Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)
 - Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)
 - Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)
 - Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)
 - Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)
 - Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)

PARTE GENERALE

Allegato 1 – Elenco reati ex D.Lgs. 231/01

6. *Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]*
 - Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)
 - Illecita concorrenza con minaccia o violenza" (art. 513-bis c.p.)
 - Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)
 - Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
 - Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
 - Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
 - Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.)
 - Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

7. *Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. n.38/2017]*
 - False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
 - Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)
 - False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
 - Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.)
 - Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.)
 - Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
 - Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
 - Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
 - Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [aggiunto dalla legge n. 262/2005]
 - Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
 - Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
 - Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) [aggiunto dalla legge n. 190/2012; modificato dal D.Lgs. n. 38/2017 e dalla L. n. 3/2019]
 - Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.) [aggiunto dal D.Lgs. n. 38/2017 e modificato dalla L. n. 3/2019]
 - Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
 - Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
 - Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.)

8. *Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]*
 - Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
 - Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.)
 - Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.)
 - Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.)
 - Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.)
 - Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270 quinquies.1 c.p.)

PARTE GENERALE

Allegato 1 – Elenco reati ex D.Lgs. 231/01

- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies.2 c.p.)
 - Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.)
 - Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
 - Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.)
 - Atti di terrorismo nucleare (art. 280 ter c.p.)
 - Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.)
 - Sequestro a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.) [introdotto dal D.Lgs. 21/2018]
 - Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.)
 - Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)
 - Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)
 - Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)
 - Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)
 - Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1)
 - Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2)
 - Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3)
 - Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5)
 - Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2)
9. *Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]*
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.)
10. *Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016]*
- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
 - Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)
 - Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)
 - Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater)
 - Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38]
 - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)
 - Tratta di persone (art. 601 c.p.) [modificato dal D.Lgs. 21/2018]
 - Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
 - Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.)
 - Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.)
11. *Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]*
- Manipolazione del mercato (art. 185 D. Lgs. n. 58/1998) [modificato dal D.Lgs. 107/2018]
 - Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D. Lgs. n. 58/1998)
12. *Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018]*
- Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014)
 - Divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014)

PARTE GENERALE

Allegato 1 – Elenco reati ex D.Lgs. 231/01

13. *Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018]*

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)

14. *Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014]*

- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.)
- Ricettazione (art. 648 c.p.)
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)
- Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.)

15. *Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]*

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, legge n.633/1941 comma 1 lett. a) bis)
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, legge n.633/1941 comma 3)
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 1)
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 2)
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter legge n.633/1941)
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies legge n.633/1941)
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni

PARTE GENERALE

Allegato 1 – Elenco reati ex D.Lgs. 231/01

audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies legge n.633/1941).

16. *Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]*

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

17. *Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]*

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)
- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.)
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.)
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.)
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)
- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6)
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n.152/2006, art. 137)
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n.152/2006, art. 256)
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257)
- Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259)
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258)
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018]
- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis)
- Sanzioni (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279)
- Inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 8)
- Inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 9)
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3)

18. *Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161]*

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998)

PARTE GENERALE

Allegato 1 – Elenco reati ex D.Lgs. 231/01

- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998)
19. *Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]*
- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.) [aggiunto dal D.Lgs. n. 21/2018]
20. *Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]*
- Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989)
 - Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989)
21. *Reati Tributari (Art. 25-quinquesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019]*
- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000)
 - Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n. 74/2000)
 - Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. n. 74/2000)
 - Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000)
 - sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000)
22. *Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]*
- Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.)
 - Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.)
 - Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.)
 - Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.)
 - Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)
 - Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
 - Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
 - Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
 - Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)
23. *Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]*
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)
 - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)
 - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)

PARTE GENERALE

Allegato 1 – Elenco reati ex D.Lgs. 231/01

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)

PARTE GENERALE

Allegato 2 - Statuto dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001

STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA EX D.LGS. 231/2001

Allegato 2 del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo
ex D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 - Parte generale

PARTE GENERALE

Allegato 2 - Statuto dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001

Storico delle versioni

Versione	Data Documento	Validato da	Principali variazioni
1.0	29/06/2020	Consiglio di Amministrazione	
1.1	25/07/2022	Consiglio di Amministrazione	Modifica articoli: <ul style="list-style-type: none">• 2.2 "Nomina e Composizione dell'Organismo di Vigilanza";• 4.1 L'informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei dipendenti, degli organi sociali e dei terzi

PARTE GENERALE

Allegato 2 - Statuto dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001

Indice

1. Finalità e ambito di applicazione	4
2. L'Organismo di Vigilanza di Euregio Plus SGR S.p.A.	4
2.1 La nomina e la composizione dell'Organismo di Vigilanza	4
2.2 La durata dell'incarico e le cause di cessazione	5
2.3 I requisiti dell'Organismo di Vigilanza	6
2.4 I requisiti dei singoli membri (casi di ineleggibilità e decadenza)	6
2.5 Le risorse assegnate all'Organismo di Vigilanza	7
2.6 Il Regolamento interno dell'Organismo di Vigilanza	7
3. Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza	8
3.1 Compiti dell'Organismo di Vigilanza	8
3.2 Poteri dell'Organismo di Vigilanza	9
4. I flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza.....	9
4.1 L'informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei dipendenti, degli organi sociali e dei terzi 9	
4.2 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti del Consiglio di Amministrazione	10

PARTE GENERALE

Allegato 2 - Statuto dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001

1. Finalità e ambito di applicazione

È istituito presso la Euregio Plus SGR S.p.A./A.G. (di seguito anche la "Società" o la "SGR") un Organismo con funzioni di vigilanza e controllo in ordine al funzionamento, all'efficacia, all'adeguatezza e all'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, anche "Modello" o "Modello 231") adottato dalla stessa con delibera del Consiglio di Amministrazione del 28 maggio 2010 – successivamente aggiornato in data 28 aprile 2016 – allo scopo di prevenire i reati dai quali possa derivare la responsabilità amministrativa della Società, in applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 231/2001. Nel merito il D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito "D.lgs. 231/2001" o "Decreto"), esime la Società dalla responsabilità amministrativa da reato, per i reati commessi dai propri dipendenti/soggetti apicali, se l'organo dirigente, oltre ad aver adottato e attuato un idoneo Modello 231, ha affidato a un Organismo di Vigilanza (di seguito, anche "OdV" o "Organismo"), ai sensi dell'art. 6, comma 1 lettera b) del D.Lgs. 231/2001 del Decreto, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il suo aggiornamento.

Pertanto, la compiuta esecuzione dei propri compiti da parte dell'Organismo costituisce elemento essenziale affinché la Società possa usufruire dell'esimente prevista dal Decreto.

Il presente Statuto è predisposto al fine di disciplinare il funzionamento dell'Organismo, individuando, in particolare, poteri, compiti e responsabilità allo stesso attribuiti.

2. L'Organismo di Vigilanza di Euregio Plus SGR S.p.A.

2.1 La nomina e la composizione dell'Organismo di Vigilanza

Come già in precedenza scritto, l'art. 6, comma 1 lett. B del Decreto, stabilisce come condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che sia affidato ad un Organismo dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento.

I membri dell'Organismo di Vigilanza durano in carica tre anni, sono rieleggibili e non possono essere revocati, se non per giusta causa.

Possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza sia risorse interne alla Società che professionisti esterni. Questi ultimi non devono intrattenere rapporti con la Società che possano integrare ipotesi di conflitto di interessi

In coerenza con le indicazioni di cui alle Linee Guida dell'ABI che hanno ritenuto che il soggetto esterno possa assolvere in autonomia al predetto ruolo quale membro esterno indipendente purchè non intrattenga, direttamente o indirettamente, relazioni economiche (quali, ad esempio, l'aver intrattenuto prestazioni professionali nell'anno in corso e nel precedente; l'aver rapporti in natura commerciale nell'anno in corso e nel precedente) con la Società di rilevanza tale da condizionare l'autonomia di giudizio, valutata anche in relazione alla propria condizione patrimoniale personale.

Con riferimento ai propri dipendenti membri dell'Organismo di Vigilanza, la Società, in coerenza con le indicazioni di cui alle Linee Guida dell'ABI, ha ritenuto che l'autonomia dei singoli debba essere affermata attraverso la loro professionalità, in relazione alle mansioni affidate, alla concreta autonomia ed alla effettività dei poteri loro attribuiti quali membri dell'OdV.

I componenti dell'OdV che abbiano un rapporto subordinato con la Società decadono automaticamente dall'incarico in caso di cessazione di detto rapporto e indipendentemente dalla causa di interruzione dello stesso.

PARTE GENERALE

Allegato 2 - Statuto dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001

Il Consiglio di Amministrazione fissa il compenso spettante ai membri dell'OdV per l'incarico a ciascuno assegnato.

La composizione dell'OdV, i suoi compiti e i suoi poteri, vengono tempestivamente comunicati alla Società mediante la pubblicazione del presente documento sulla rete aziendale e la sua affissione, all'interno dei locali aziendali, in un luogo accessibile a tutti.

2.2 La durata dell'incarico e le cause di cessazione

Al fine di garantire l'efficace e costante attuazione del Modello, nonché la continuità di azione dell'Organismo, l'incarico ha durata pari a quella del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato.

In ogni caso, ciascun componente dell'Organismo rimane in carica fino alla nomina del successore.

La cessazione dall'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'OdV;
- rinuncia di tutti i componenti dell'OdV, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione.

La revoca dell'OdV può avvenire solo per giusta causa, anche al fine di garantirne l'assoluta indipendenza. Per giusta causa di revoca possono intendersi, in via non esaustiva:

- 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 una omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa.

La revoca per giusta causa è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione, approvata con il voto dei due terzi dei presenti.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo OdV. Al di fuori delle ipotesi riguardanti l'intero OdV, la cessazione dell'incarico di un singolo componente può avvenire:

- a seguito di revoca dell'incarico da parte del Consiglio di Amministrazione;
- a seguito di rinuncia all'incarico, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- qualora sopraggiunga una delle cause di decadenza di cui al successivo paragrafo 2.4.

La revoca del singolo componente può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, oltre le ipotesi sopra previste per l'intero Organismo, a titolo esemplificativo, anche le seguenti ipotesi:

- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dei membri dell'OdV;
- il caso di assenza ingiustificata per più di tre volte consecutive alle riunioni dell'OdV, segnalata da alcuno dei membri;
- qualora sopraggiunga una delle cause di decadenza di cui al successivo paragrafo 2.4.

In ogni caso, la revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione approvata con il voto dei due terzi dei presenti.

In caso di cessazione di un singolo componente, questi rimane in carica fino alla sua sostituzione, a cui provvede senza indugio il Consiglio di Amministrazione. Il membro nominato scade unitamente agli altri componenti dell'OdV.

PARTE GENERALE

Allegato 2 - Statuto dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001

2.3 I requisiti dell'Organismo di Vigilanza

I requisiti che l'OdV, in quanto tale, deve possedere e che devono caratterizzare la sua azione sono i seguenti:

Autonomia e indipendenza

Al fine di garantire all'OdV piena autonomia di iniziativa e di preservarlo da qualsiasi forma di interferenza e/o di condizionamento, è previsto che l'Organismo:

- sia privo di compiti operativi e non ingerisca in alcun modo nella operatività della Società, al fine di non compromettere la sua obiettività di giudizio;
- nell'ambito dello svolgimento della propria funzione, sia organismo autonomo e indipendente non soggetto al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria;
- riporti direttamente al Consiglio di Amministrazione;
- determini la sua attività e adotti le sue decisioni senza che alcuna delle funzioni aziendali possa sindacarle.

Professionalità

Ai fini di un corretto ed efficiente svolgimento dei propri compiti, è essenziale che l'OdV garantisca una adeguata professionalità, intesa quest'ultima come insieme delle conoscenze, degli strumenti e delle tecniche necessari per lo svolgimento dell'attività assegnata, sia di carattere ispettivo che consulenziale.

Onorabilità ed assenza di conflitti di interessi

Tale requisito va inteso nei termini di cui al successivo par. 2.4.

Continuità di azione

Per poter garantire una efficace e costante attuazione del Modello, l'OdV è un organismo dedicato esclusivamente ed a tempo pieno allo svolgimento dei compiti assegnati, senza quindi attribuzione di altre funzioni ed è dotato di un adeguato *budget* e risorse adeguate, come verrà meglio spiegato al punto 2.5. che segue.

2.4 I requisiti dei singoli membri (casi di ineleggibilità e decadenza)

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o decadenza dei componenti dell'OdV:

- l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale (ovvero l'applicazione della pena su richiesta delle parti - cd. "patteggiamento"), anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una delle pene 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 della Società o con i soggetti esterni incaricati della revisione;
- fatto salvo l'eventuale rapporto di lavoro subordinato, l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra i componenti e la Società o le società che la controllano o le società da questa controllate, tali da compromettere l'indipendenza dei componenti stessi.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il membro interessato è tenuto ad informare immediatamente gli altri componenti dell'OdV ed il Consiglio di Amministrazione.

I requisiti di eleggibilità e/o le ipotesi di decadenza sono estese anche a risorse aziendali di cui l'OdV si avvale direttamente nell'espletamento delle proprie funzioni.

PARTE GENERALE

Allegato 2 - Statuto dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001

2.5 Le risorse assegnate all'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie necessarie ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione può assegnare all'OdV, su espressa richiesta di quest'ultimo, ulteriori risorse aziendali (umane e finanziarie), in numero adeguato rispetto alle dimensioni della Società e ai compiti spettanti all'OdV, purché se ne avvalga per lo svolgimento dei propri compiti.

Tutte le risorse assegnate, pur continuando a riportare al proprio referente gerarchico, sono stanziare presso l'OdV e ad esso riportano funzionalmente per ciò che concerne le attività espletate per suo conto.

Con riguardo alle risorse finanziarie l'OdV potrà disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, del *budget* che il Consiglio di Amministrazione provvede ad assegnargli con cadenza annuale, su proposta dell'OdV stesso.

Qualora ne ravvisi l'opportunità, nel corso del proprio mandato, l'OdV può chiedere al Consiglio di Amministrazione, mediante comunicazione scritta motivata, l'assegnazione di ulteriori risorse umane e/o finanziarie. In aggiunta alle risorse sopra indicate l'OdV può avvalersi, sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società, così come di consulenti esterni; per questi ultimi, il compenso è corrisposto mediante l'utilizzo delle risorse finanziarie assegnate all'OdV.

Tutte le Aree e Funzioni aziendali devono collaborare con l'OdV e, in particolare, devono rispondere tempestivamente alle richieste dallo stesso inoltrate, nonché mettere a disposizione tutta la documentazione e, comunque, ogni informazione necessaria allo svolgimento dell'attività di vigilanza.

L'OdV, infatti, potrà ricorrere alla collaborazione di tutte le funzioni aziendali per richiedere, ad esempio, consulenze su argomenti di carattere specialistico, avvalendosi, in funzione del tipo di esigenza, del supporto sia di singoli referenti, sia eventualmente di team multifunzionali.

Alle Aree/Funzioni aziendali che, nell'erogazione di tale supporto, vengano a conoscenza di informazioni ritenute sensibili, saranno estesi gli stessi obblighi di riservatezza previsti per le risorse dell'OdV.

Nell'ipotesi in cui l'incarico sia affidato a consulenti esterni, nel relativo contratto dovranno essere previste clausole che obblighino gli stessi al rispetto della riservatezza sulle informazioni e/o i dati acquisiti o comunque conosciuti o ricevuti nel corso dell'attività.

2.6 Il Regolamento interno dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV, una volta nominato, redige un proprio regolamento interno che disciplina gli aspetti e le modalità principali dell'esercizio della propria azione con riferimento alla propria continuità di azione.

In particolare, nell'ambito di tale regolamento interno, devono essere disciplinati i seguenti profili:

- la tipologia delle attività di verifica e di vigilanza svolte dall'OdV;
- la gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV;
- il funzionamento e l'organizzazione interna dell'OdV (ad es., convocazione e quorum deliberativi dell'Organismo, verbalizzazione delle riunioni, ecc.).

Per quanto riguarda, in modo specifico, la calendarizzazione delle riunioni, il Regolamento dovrà prevedere che l'OdV si riunisca almeno ogni sei mesi e, comunque, ogni qualvolta lo richiedano le concrete esigenze connesse allo svolgimento delle attività proprie dell'OdV.

Il Regolamento dell'OdV deve essere inoltrato al Consiglio di Amministrazione a titolo di informativa.

PARTE GENERALE

Allegato 2 - Statuto dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001

3. Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

3.1 Compiti dell'Organismo di Vigilanza

In via generale, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- verificare l'adeguatezza del Modello, ovvero la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
- verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
- a tali fini, monitorare l'attività aziendale, nonché la funzionalità del complessivo sistema preventivo adottato dalla Società;
- promuovere, ove necessario, l'aggiornamento del Modello, proponendo al Consiglio di Amministrazione o alle funzioni aziendali eventualmente competenti la revisione dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività aziendale e/o di riscontrate significative violazioni del Modello;
- promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (di seguito, anche, "Destinatari");
- promuovere e monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari;
- riscontrare con la opportuna tempestività, anche mediante la predisposizione di appositi pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o risorse aziendali ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate al Modello;
- esaminare e valutare tutte le informazioni e/o le segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello, ivi incluso per ciò che attiene le sospette violazioni dello stesso;
- garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione stessa, fermi restando gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate in mala fede.
- informare gli organi competenti, nel proseguo specificati, in merito all'attività svolta, ai relativi risultati ed alle attività programmate;
- segnalare agli organi competenti, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del Modello ed i soggetti responsabili;
- in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, ivi inclusa la Pubblica Autorità, fornire il necessario supporto informativo agli organi ispettivi.

Nell'esecuzione dei compiti assegnatigli, l'OdV è sempre tenuto:

- a documentare puntualmente, anche mediante la compilazione e la tenuta di appositi registri, tutte le attività svolte, le iniziative ed i provvedimenti adottati, così come le informazioni e le segnalazioni ricevute, anche al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi e delle indicazioni fornite alle funzioni aziendali interessate;
- a registrare e conservare tutta la documentazione formata, ricevuta o comunque raccolta nel corso del proprio incarico e rilevante ai fini del corretto svolgimento dell'incarico stesso.

PARTE GENERALE

Allegato 2 - Statuto dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001

3.2 Poteri dell'Organismo di Vigilanza

Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, all'OdV sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nessuno escluso.

L'OdV, anche per il tramite delle risorse di cui dispone, ha facoltà, a titolo esemplificativo:

- di effettuare, anche senza preavviso, tutte le verifiche e le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- di libero accesso presso tutte le funzioni, gli archivi ed i documenti della Società, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- di disporre, ove occorra, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- di avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni;
- di disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie stanziata dal Consiglio di Amministrazione.

4. I flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza

4.1 L'informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei dipendenti, degli organi sociali e dei terzi

L'art. 6, comma 2, lettera d) del Decreto, dispone che il Modello deve prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, in modo che lo stesso possa espletare al meglio la propria attività di verifica.

L'OdV, quindi, deve essere tempestivamente informato di qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni dei principi contenuti nel Modello e/o nel Codice Etico e di Comportamento.

Sono tenuti all'osservanza di tali obblighi di informazione i componenti degli organi sociali, i dirigenti, i dipendenti nonché i collaboratori della Società e, comunque, tutti i soggetti tenuti al rispetto del Modello.

I suddetti Destinatari, in particolare, devono segnalare all'Organismo le notizie relative alla commissione o alla potenziale commissione di reati o di deviazioni comportamentali rispetto ai principi ed alle prescrizioni contenuti nel Modello e/o nel Codice Etico e di Comportamento. I dirigenti devono, inoltre e in particolare, segnalare le violazioni del Modello commesse dai dipendenti che a loro rispondono gerarchicamente.

È altresì obbligo trasmettere all'Organismo almeno le informative concernenti:

- i provvedimenti (avvisi di garanzia, avvisi di proroga indagini, avvisi conclusioni indagini, rinvii a giudizio) notificati successivamente alla sua entrata in vigore e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni nell'ambito delle attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto, nonché le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- comunicazioni relative alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti nei confronti dei dipendenti);
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli organizzativi, del Modello con evidenza dei provvedimenti disciplinari e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti archiviati senza irrogazione della sanzione con la relativa motivazione;

PARTE GENERALE

Allegato 2 - Statuto dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001

- ogni eventuale modifica e/o integrazione al sistema di deleghe e procure;
- ogni eventuale emanazione, modifica e/o integrazione alle procedure operative rilevanti ai fini del Decreto;
- i report periodici in merito ad incidenti ed infortuni, comprensivi delle azioni preventive e/o correttive approvate e relative tempistiche di esecuzione, risultanti dalle indagini condotte;
- risultanze periodiche dell'attività di controllo poste in essere dalle funzioni aziendali che operano nell'ambito di attività sensibili, per dare attuazione al Modello (report riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, ecc.);
- anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (un fatto non rilevante se singolarmente considerato, potrebbe assumere diversa valutazione in presenza di ripetitività o estensione dell'area di accadimento).

L'OdV, successivamente al suo insediamento, potrà meglio specificare e ampliare l'elenco dei flussi informativi nei propri confronti, definendo anche il responsabile del flusso, la frequenza e la modalità di trasmissione.

Il Consiglio di Amministrazione approverà tale elenco, assicurando la sua divulgazione a ciascun responsabile del flusso.

L'OdV, nel corso dell'attività di indagine che segue alla segnalazione, deve agire in modo da garantire che i soggetti coinvolti non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurando, quindi, la riservatezza del soggetto che effettua la segnalazione (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente) e dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione stessa fermi restando gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate in mala fede.

La Società, al fine di facilitare le segnalazioni all'OdV da parte dei soggetti che vengano a conoscenza di violazioni del Modello, anche potenziali, attiva gli opportuni canali di comunicazione dedicati così come previsto dalla policy aziendale n.15 – Whistleblowing, scaricabile dal sito internet della SGR nella sezione "Documentazione Corporate".

Eventuali segnalazioni effettuate in forma anonima potranno essere prese in considerazione dall'OdV solo se adeguatamente circostanziate.

4.2 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti del Consiglio di Amministrazione

L'OdV relaziona per iscritto, con cadenza semestrale, al Consiglio di Amministrazione.

Almeno una volta all'anno l'OdV incontra il Collegio Sindacale e la Società di Revisione.

L'attività di *reporting* dell'OdV deve avere ad oggetto, in particolare:

- la descrizione delle attività svolte dall'OdV;
- eventuali problematiche o criticità emerse nel corso dell'attività di vigilanza;
- le azioni correttive, necessarie o eventuali, da apportare al fine di assicurare l'efficacia e l'effettività del Modello, nonché lo stato di attuazione delle stesse;
- l'accertamento di comportamenti non in linea con il Modello;
- la rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da esporre la Società al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del Decreto;
- l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle funzioni aziendali nell'espletamento dei propri compiti di verifica e/o d'indagine;
- l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle funzioni aziendali nell'espletamento dei propri compiti;

PARTE GENERALE

Allegato 2 - Statuto dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001

- il rendiconto delle spese sostenute;
- in ogni caso, qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte degli organi deputati.

In ogni caso, l'OdV può rivolgersi al Consiglio di Amministrazione, e/o al Direttore Generale nei casi di urgenza o, comunque, ogni qualvolta lo ritenga opportuno ai fini dell'efficace ed efficiente adempimento dei compiti ad esso assegnati.

Gli incontri devono essere verbalizzati e le copie dei verbali devono essere conservate presso gli uffici dell'OdV.

SISTEMA DISCIPLINARE

Allegato 3 del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 - Parte generale

PARTE GENERALE

Allegato 3 – Sistema disciplinare

Storico delle versioni

Versione	Data Documento	Validato da	Principali variazioni
1.0	29/06/2020	Consiglio di Amministrazione	
1.1	25/07/2022	Consiglio di Amministrazione	Nessuna modifica rilevante

PARTE GENERALE

Allegato 3 – Sistema disciplinare

Indice

Premessa	4
SEZIONE A - SOGGETTI DESTINATARI	5
A.1 Soggetti Apicali (Quadri e Dirigenti)	5
A.2 Dipendenti (Personale impiegatizio)	5
A.3 Soggetti tenuti al rispetto del Modello (Soggetti Terzi, lavoratori parasubordinati e autonomi)	5
SEZIONE B - CONDOTTE RILEVANTI.....	7
SEZIONE C - SANZIONI.....	8
C.1 Sanzioni nei confronti di Soggetti Apicali	8
C.2 Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti	9
C.3 Sanzioni nei confronti dei Soggetti Terzi.....	10
SEZIONE D - IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI....	11
D.1 Irrogazione di sanzioni nei confronti dei Soggetti Apicali.....	11
D.2 Irrogazione di sanzioni nei confronti dei Dipendenti	12
D.3 Irrogazione di sanzioni nei confronti dei Soggetti Terzi	13

PARTE GENERALE

Allegato 3 – Sistema disciplinare

Premessa

A i sensi degli articoli 6, comma 2, lett. (e), e 7, comma 4, lett. (b), del D.lgs. 231/2001 (di seguito anche “Decreto”), l’efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo Organizzativo (di seguito “Modello” o “Modello 231”) richiede che la Euregio Plus SGR S.p.A./A.G. (di seguito anche la “Società” o la “SGR”) adotti un sistema disciplinare idoneo a reprimere il mancato rispetto delle regole contenute nel Modello e di quelle previste nel Codice Etico e di Comportamento.

In tale contesto, la Società ha adottato il presente Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare i comportamenti realizzati in violazione delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico e di Comportamento.

Il presente documento costituisce parte integrante del Modello 231, ed è affisso in luogo accessibile a tutti.

Il presente documento si articola nelle seguenti Sezioni:

- Sezione A: identifica i soggetti passibili delle sanzioni;
- Sezione B: descrive le condotte potenzialmente rilevanti;
- Sezione C: identifica le sanzioni irrogabili;
- Sezione D: descrive il procedimento di contestazione della violazione e irrogazione della sanzione.

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non precludono la facoltà dei soggetti destinatari di esercitare tutti i diritti loro riconosciuti dalla normativa di riferimento.

PARTE GENERALE

Allegato 3 – Sistema disciplinare

SEZIONE A - SOGGETTI DESTINATARI

Nella presente sezione vengono individuati i soggetti sanzionabili nei modi e termini di cui al presente Sistema Disciplinare.

A.1 Soggetti Apicali (Quadri e Dirigenti)

Le norme e i principi contenuti nel Modello devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno all'organizzazione della Società, una posizione cd. "apicale" (di seguito "Soggetti Apicali").

L'art. 5, comma 1, lettera a) del Decreto indica in questa categoria coloro 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 i soggetti che "esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo" della Società.

In primo luogo, dunque, assume rilievo la posizione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo della Società (Consiglio di Amministrazione, Direttore Generale, Collegio Sindacale).

Nel novero dei Soggetti Apicali vanno, inoltre, ricompresi, alla stregua dell'art. 5 del Decreto, i soggetti dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché - ove presenti - i preposti alle sedi secondarie. Tali soggetti possono essere legati alla Società sia da un rapporto di lavoro subordinato (si pensi al caso di taluni Dirigenti dotati di particolare potere finanziario o di autonomia), sia da altri rapporti di natura privatistica (ad es. mandato, collaborazione, ecc.).

La Società provvede ad inserire nelle singole lettere/contratto dei soggetti apicali un'apposita clausola che prevede la sanzionabilità delle condotte contrastanti con le norme di cui al D.Lgs. 231/2001 e con il Modello 231.

In particolare, in caso di violazione delle procedure interne delle regole e dei principi previsti dal Modello 231 o di adozione nell'espletamento di attività nelle aree a rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 medesimo, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL per i dipendenti della Società.

A.2 Dipendenti (Personale impiegatizio)

L'art. 7, comma 4, lettera b) del Decreto prescrive l'adozione di un idoneo Sistema Disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni delle prescrizioni previste nel Modello poste in essere da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un Soggetto Apicale.

Assume rilevanza, a tale proposito, la posizione di tutti i dipendenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla categoria legale, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuti (ad es. dirigenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, quadri, impiegati, lavoratori a tempo determinato, lavoratori a tempo parziale, lavoratori con contratto di apprendistato, ecc.).

Le sanzioni irrogabili nei confronti di detti lavoratori sono quelle previste dal CCNL.

A.3 Soggetti tenuti al rispetto del Modello (Soggetti Terzi, lavoratori parasubordinati e autonomi)

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

PARTE GENERALE

Allegato 3 – Sistema disciplinare

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti (di seguito, collettivamente denominati anche “Soggetti Terzi”) che non rivestono una posizione “apicale” nei termini specificati nei paragrafi precedenti e che sono comunque tenuti al rispetto del Modello.

Nell’ambito di tale categoria, possono farsi rientrare, a titolo esemplificativo:

- tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es. consulenti, partner, collaboratori a progetto, ecc.);
- collaboratori a qualsiasi titolo;
- procuratori e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es. medici competenti, qualora esterni all’azienda);
- contraenti e partner.

Per i collaboratori autonomi e parasubordinati la Società adotta, nei singoli contratti, la medesima clausola prevista per i dipendenti della Società.

Per i Consiglieri di Amministrazione e i Sindaci e il Direttore Generale la Società richiede, al momento dell’assunzione del mandato, l’impegno a rispettare e a dare attuazione al Modello 231 con la previsione che, in caso di violazione del Modello 231, l’Organismo di Vigilanza provvede ad informare il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale per l’adozione di opportuni provvedimenti.

PARTE GENERALE

Allegato 3 – Sistema disciplinare

SEZIONE B - CONDOTTE RILEVANTI

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva di riferimento (laddove applicabili), costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire le possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità.

In particolare, assumono rilevanza le seguenti condotte:

- 1) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree "strumentali" identificate nel documento di Parte Speciale con riferimento ai rischi reato contro la Pubblica Amministrazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;
- 2) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree "a rischio reato" identificate nel documento di Parte Speciale e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;
- 3) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto 231;
- 4) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto 231, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto 231.

Trovano, inoltre, apposita evidenza le violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anch'esse ordinate secondo un ordine crescente di gravità:

- 5) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 6, 7 e 8;
- 6) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 7 e 8;
- 7) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo n. 8;
- 8) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

Si definiscono, infine, qui di seguito, le violazioni concernenti la segnalazione di una condotta illecita, rilevante ai fini del D.lgs. 231/2001, o di una violazione del Modello:

- 9) atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di chi abbia effettuato la segnalazione di una condotta illecita, rilevante ai fini del D.lgs. 231/2001, o di una violazione del Modello, per ragioni direttamente o indirettamente collegate alla segnalazione stessa; in tale ipotesi, verranno applicate le sanzioni disciplinari previste nei paragrafi successivi, a seconda della gravità della condotta;
- 10) violazione degli obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante; in tale ipotesi, verranno applicate le sanzioni disciplinari previste nei paragrafi successivi, a seconda della gravità della condotta;
- 11) segnalazioni, che si rilevano infondate, se effettuate con dolo o colpa grave; in tale ipotesi, verranno applicate le sanzioni disciplinari previste nella sezione successiva, a seconda della gravità della condotta.

PARTE GENERALE

Allegato 3 – Sistema disciplinare

SEZIONE C - SANZIONI

Nella presente Sezione sono indicate le sanzioni irrogabili a fronte dell'accertamento di una delle violazioni di cui alla Sezione precedente.

Le sanzioni sono applicate nel rispetto delle previsioni contenute nella Sezione D, nonché delle norme rinvenibili nella contrattazione collettiva di riferimento, laddove applicabile. In ogni caso, l'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza delle stesse rispetto alla violazione contestata.

A tale proposito, avranno rilievo, in via generale, i seguenti elementi:

- elemento soggettivo della condotta (intenzionalità del comportamento, grado di negligenza);
- rilevanza degli obblighi violati;
- responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata;
- conseguenze e potenzialità di danno per la Società e per le persone fisiche;
- ricorrenza di eventuali circostanze aggravanti, tra cui la recidiva;
- eventuale concorso di più soggetti.

Segnatamente, le sanzioni irrogabili risultano conformate:

- per i Dipendenti allo Statuto dei Lavoratori e ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili e di riferimento;
- per i Soggetti Terzi (es. collaboratori, fornitori di beni, servizi, ...) al rispetto di clausole contrattuali di natura sanzionatoria e/o risolutoria, salvo la richiesta di risarcimento danni, inserite nei contratti e nei conferimenti di incarico;
- nei confronti di coloro verso i quali non è possibile applicare le misure sopra previste, a sanzioni alternative ed equivalenti.

Delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate l'unità Personale terrà sempre informato l'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/2001 (di seguito anche "Organismo di Vigilanza" o "OdV").

Nel caso in cui con una sola azione od omissione vengano commesse più infrazioni, ciascuna delle quali punita con una sanzione specifica, verrà irrogata la sanzione più grave.

L'applicazione delle sanzioni indicate non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

C.1 Sanzioni nei confronti di Soggetti Apicali

Qualora la violazione sia contestata a un Soggetto Apicale legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le sanzioni previste per i Dipendenti nel successivo paragrafo C.2.

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella Sezione B da parte di un Soggetto Apicale non legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- richiamo scritto;
- diffida al puntuale rispetto del Modello;
- decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo nella misura da determinarsi in base alla gravità della condotta, fino ad un massimo del 50%;
- revoca dall'incarico (che dovrà essere deliberata dall'organo a ciò preposto).

In particolare:

- per le violazioni di cui ai nn. 1) e 5) della Sezione B, sarà applicata la sanzione del richiamo scritto ovvero quella della diffida al rispetto del Modello;

PARTE GENERALE

Allegato 3 – Sistema disciplinare

- per le violazioni di cui ai nn. 2) e 6) della Sezione B, sarà applicata la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello ovvero quella della decurtazione degli emolumenti, nella misura da determinarsi in base alla gravità della condotta;
- per le violazioni di cui ai nn. 3), 7), 9), 10) e 11) della Sezione B, sarà applicata la sanzione della decurtazione degli emolumenti, ovvero quella della revoca dall'incarico;
- per le violazioni di cui ai nn. 4) e 8) della Sezione B, sarà applicata la sanzione della revoca dall'incarico.

C.2 Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti o dai soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, non dirigenti, in violazione delle prescrizioni e regole comportamentali stabilite nel Modello, sostanziando illeciti disciplinari, comportano l'irrogazione delle seguenti sanzioni conformemente al CCNL di riferimento:

Rimprovero verbale o scritto

Nei confronti del Dipendente che commetta una violazione lieve ovvero il cui comportamento non sia conformato alle prescrizioni per esso obbligatorie di cui al Modello.

Multa secondo ammontare previsto da CCNL

Nei confronti del Dipendente che violi le disposizioni interne previste o adottate, nell'espletamento di attività nelle aree valutate a rischio-reato, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello che configuri un disservizio o un pericolo per la Società e/o i Terzi.

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione secondo prescrizioni del CCNL

Nei confronti del Dipendente che violi le disposizioni interne previste o adottate, nell'espletamento di attività nelle aree valutate a rischio-reato, un comportamento non conforme alle disposizioni del Modello, da cui sia derivato un danno alla Società, e/o ai Terzi e/o a chi abbia effettuato la segnalazione di una condotta illecita, rilevante ai fini del D.lgs. 231/2001, o di una violazione del Modello.

Licenziamento con/senza preavviso

Nei confronti del Dipendente che abbia commesso recidiva plurima, ovvero violazioni del Modello di gravità tali da compromettere gravemente il rapporto di fiducia con la Società e da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

A seconda del grado di intenzionalità e dell'entità del pregiudizio arrecato alla Società, il licenziamento potrà essere irrogato con o senza preavviso.

In particolare:

- per le violazioni di cui ai nn. 1) e 5) della Sezione B, sarà applicata la sanzione del rimprovero verbale ovvero quella del rimprovero scritto;
- per le violazioni di cui ai nn. 2) e 6) della Sezione B, sarà applicata la sanzione del rimprovero scritto ovvero quella della multa secondo ammontare previsto da CCNL;
- per le violazioni di cui ai nn. 3) e 7) della Sezione B, sarà applicata la sanzione della multa secondo ammontare previsto da CCNL o della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione secondo prescrizioni del CCNL;
- per le violazioni di cui ai nn. 4), 8), 9), 10) e 11) della Sezione B, sarà applicata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione secondo prescrizioni del CCNL o del licenziamento con/senza preavviso.

Per la violazione, da parte dei dirigenti, delle disposizioni previste dal presente Modello o dal Codice Etico e di Comportamento, o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree valutate a rischio-reato di un comportamento non conforme alle regole comportamentali prescritte, verrà irrogata al trasgressore la misura disciplinare idonea e proporzionata, nel rispetto della normativa di riferimento.

PARTE GENERALE

Allegato 3 – Sistema disciplinare

In particolare:

- per le violazioni di cui ai nn. 1) e 5) della Sezione B, sarà applicata la sanzione del rimprovero verbale ovvero quella del rimprovero scritto;
- per le violazioni di cui ai nn. 2) e 6) della Sezione B, sarà applicata la sanzione del rimprovero scritto ovvero quella della multa secondo ammontare previsto dalla L. 20 maggio 1970, n. 300;
- per le violazioni di cui ai nn. 3) e 7) della Sezione B, sarà applicata la sanzione della multa secondo ammontare previsto dalla L. 20 maggio 1970, n. 300 o della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione secondo prescrizioni della L. 20 maggio 1970, n. 300;
- per le violazioni di cui ai nn. 4), 8), 9), 10) e 11) della Sezione B, sarà applicata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione secondo prescrizioni della L. 20 maggio 1970, n. 300 o del licenziamento con/senza preavviso.

Le sanzioni disciplinari saranno considerate in sede di determinazione della retribuzione accessoria, salvi gli scatti di anzianità previsti dal CCNL applicabile, e saranno annotate nello stato di servizio, anche al fine del rilevamento di eventuali recidive.

Con riferimento alle segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ed alle segnalazioni di violazioni del Modello, si precisa che, ai sensi dell'art. 6, comma 2 quater D.Lgs. 231/2001, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

C.3 Sanzioni nei confronti dei Soggetti Terzi

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella Sezione B da parte di un Soggetto Terzo, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto del Modello, pena l'applicazione della penale di seguito indicata, ovvero la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Società;
- l'applicazione di una penale, convenzionalmente prevista, ovvero una percentuale del corrispettivo pattuito in favore del Terzo Destinatario;
- la risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con la Società.

In particolare:

- per le violazioni di cui ai nn. 1), 2), 5) e 6) della Sezione B, sarà applicata la sanzione della diffida ovvero quella della penale convenzionale, a seconda della gravità della violazione;
- per le violazioni di cui ai nn. 3), 7), 9), 10) e 11) della Sezione B, sarà applicata la sanzione della penale convenzionale ovvero quella della risoluzione;
- per le violazioni di cui ai nn. 4) e 8) della Sezione B, sarà applicata la sanzione della risoluzione.

Nell'ambito dei rapporti con i Soggetti Terzi, la Società inserisce, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali relativi, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Modello, l'applicazione delle misure sopra indicate.

PARTE GENERALE

Allegato 3 – Sistema disciplinare

SEZIONE D - IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Nella presente Sezione sono indicate le procedure da seguire nella fase di irrogazione delle sanzioni conseguenti all'eventuale commissione delle violazioni previste nella Sezione B.

In particolare, si ritiene opportuno delineare il procedimento di irrogazione delle sanzioni con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari, indicando, per ognuna:

- la fase della contestazione della violazione all'interessato;
- la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

Il procedimento di irrogazione ha, in ogni caso, inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti e di seguito indicati, della comunicazione con cui l'OdV segnala l'avvenuta violazione del Modello.

Più precisamente, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione (anche anonima) ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, l'OdV ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività e ritenuti opportuni.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'OdV valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello. In caso positivo, segnala la violazione al Consiglio di Amministrazione.

Qualora gli organi aziendali competenti per l'irrogazione della sanzione dovessero constatare che la violazione del Modello riscontrata dall'OdV concreti anche una o più violazioni delle previsioni di cui al presente sistema disciplinare e/o alla contrattazione collettiva ove applicabile, all'esito del procedimento prescritto potrà essere irrogata una sanzione, tra quelle nel concreto applicabili, anche più grave di quella proposta dall'OdV.

D.1 Irrogazione di sanzioni nei confronti dei Soggetti Apicali

In caso di violazione delle prescrizioni del Modello 231 e/o del Codice Etico e di Comportamento, ovvero dei doveri di controllo e di segnalazione, commesse da un membro del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, l'OdV trasmette tempestivamente una relazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione, ovvero al Collegio Sindacale che contiene:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro 10 giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione convoca il membro indicato dall'OdV per un'adunanza da tenersi entro e non oltre 30 giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- indicare la data della adunanza, con l'avviso all'interessato della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

PARTE GENERALE

Allegato 3 – Sistema disciplinare

Nel corso dell'adunanza, a cui è invitato a partecipare anche l'OdV, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

In quanto società *in house*, la SGR è sottoposta del controllo analogo dei Soci, i quali svolgono l'attività di indirizzo, programmazione e controllo mediante apposito organismo esterno alla Società stessa attraverso il Comitato per il Controllo Analogo (di seguito solo "Comitato"), le cui istituzione e modalità di funzionamento sono regolate mediante la stipula di apposito patto parasociale. Nel caso di violazione In caso di violazione delle prescrizioni del Modello 231 e/o del Codice Etico e di Comportamento, oltre a procedere secondo le modalità di cui sopra, il Presidente del Consiglio di Amministrazione trasmetterà copia della documentazione del procedimento al Comitato.

Ove la violazione risulti commessa da più membri, ovvero dall'intero Consiglio di Amministrazione, dal Collegio Sindacale, l'OdV con le medesime modalità sopradescritte, provvederà a convocare il Comitato per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

I provvedimenti sanzionatori, a seconda della natura (colposa o dolosa), della gravità dell'infrazione commessa e accertata, potranno comportare secondo il principio di proporzionalità anche la riduzione degli emolumenti (compensi, bonus, fringe benefit, ecc.), la revoca di poteri delegati, fino alla revoca dell'incarico, conformemente a quanto previsto dallo Statuto sociale e dalle leggi in materia.

Anche nell'interesse del componente imputato, senza che ciò configuri un sanzionamento, l'OdV può proporre al Consiglio di Amministrazione il provvedimento di sospensione temporanea dall'esercizio dei poteri/funzioni rivestiti, per il tempo necessario all'effettuazione degli accertamenti di eventuali responsabilità.

In caso di accertata infrazione, sarà applicata la sanzione della revoca del mandato, con conseguente sostituzione del membro.

Resta in facoltà della Società agire in responsabilità nei confronti dell'autore della violazione accertata.

D.2 Irrogazione di sanzioni nei confronti dei Dipendenti

Qualora l'OdV riscontri la violazione del Modello e/o del Codice Etico e di Comportamento di un soggetto qualificabile come dipendente legato alla Società da rapporto di lavoro subordinato, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori), nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare, per i licenziamenti disciplinari, previsti per le violazioni più gravi, si applicano i primi tre commi del predetto art. 7 dello Statuto dei lavoratori.

L'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro 10 giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione contesta al soggetto interessato la violazione constatata dall'OdV, a mezzo di comunicazione scritta contenente:

- la puntuale indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro 5 dalla ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il soggetto interessato aderisce o conferisce mandato.

PARTE GENERALE

Allegato 3 – Sistema disciplinare

A seguito delle eventuali controdeduzioni del soggetto interessato, il Consiglio di Amministrazione si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla applicazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari non possono essere comminati prima che siano decorsi 5 giorni dal termine entro cui il soggetto interessato ha facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni.

Il Consiglio di Amministrazione cura l'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili.

L'OdV, al quale è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

D.3 Irrogazione di sanzioni nei confronti dei Soggetti Terzi

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Terzo Destinatario, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro 10 giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione delega un proprio componente a prendere contatti con l'interessato al fine di raccogliere, entro un termine prefissato (non superiore a 10 giorni) le eventuali controdeduzioni alle allegazioni contenute nella relazione dell'OdV.

Entro 10 giorni dal ricevimento delle controdeduzioni o dalla scadenza del termine prefissato, il Consiglio di Amministrazione si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione o meno della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Il componente delegato dal Consiglio di Amministrazione invia, quindi, al soggetto interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione, nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile.

L'OdV, cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale applicabile.