



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

**PARTE GENERALE**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 24/02/2022

## INDICE

<b>1</b>	<b>PREMESSA .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>GLOSSARIO .....</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO .....</b>	<b>6</b>
3.1	LE FATTISPECIE DI REATO.....	7
3.2	DELITTI TENTATI .....	8
3.3	AUTORI DEL REATO: SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE E SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI DIREZIONE .....	9
3.4	ADOZIONE ED EFFICACE ATTUAZIONE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	9
3.5	LINEE GUIDA.....	10
3.6	MODIFICHE ALL'ENTE .....	11
<b>4</b>	<b>IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI INTEGRÆE SIM.....</b>	<b>13</b>
4.1	FINALITÀ DEL MODELLO.....	13
4.2	I PRINCIPI ISPIRATORI DEL MODELLO.....	13
4.3	LA METODOLOGIA SEGUITA PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI .....	14
4.4	LA STRUTTURA DEL MODELLO .....	16
4.5	DESTINATARI DEL MODELLO .....	16
<b>5</b>	<b>IL SISTEMA ORGANIZZATIVO.....</b>	<b>16</b>
5.1	L'ATTIVITÀ E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI INTEGRÆE SIM .....	17
5.2	IL SISTEMA DI GOVERNANCE .....	17
5.3	IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI.....	18
5.4	IL SISTEMA DEI POTERI.....	19
5.5	LE ATTIVITÀ SENSIBILI.....	20
5.6	I PRINCIPI DI CONTROLLO .....	20
5.7	LE MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE.....	21
5.8	WHISTLEBLOWING.....	22
<b>6</b>	<b>L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....</b>	<b>24</b>
6.1	CARATTERISTICHE E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	24
6.2	CAUSE DI INELEGGIBILITÀ E DECADENZA .....	24
6.3	I COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	25
6.4	FLUSSI INFORMATIVI DALL'ORGANISMO DI VIGILANZA AGLI ORGANI SOCIETARI.....	27
6.5	FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	28
6.6	RACCOLTA E GESTIONE DELLE INFORMAZIONI .....	29
<b>7</b>	<b>IL SISTEMA DISCIPLINARE .....</b>	<b>29</b>
7.1	LA GESTIONE DEI RAPPORTI.....	30
7.1.1	<i>GESTIONE DEI RAPPORTI CON I DIPENDENTI.....</i>	<i>30</i>
7.1.2	<i>GESTIONE DEI RAPPORTI CON I DIRIGENTI.....</i>	<i>30</i>
7.1.3	<i>GESTIONE DEI RAPPORTI CON I LAVORATORI PARASUBORDINATI.....</i>	<i>30</i>
7.1.4	<i>GESTIONE DEI RAPPORTI CON SOGGETTI TERZI.....</i>	<i>30</i>
7.2	MISURE APPLICABILI .....	31
7.2.1	<i>MISURE PER I LAVORATORI DIPENDENTI DIVERSI DAI DIRIGENTI .....</i>	<i>31</i>
7.2.2	<i>MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.....</i>	<i>32</i>
7.2.3	<i>PROVVEDIMENTI PER INOSSERVANZA DA PARTE DEGLI ESPONENTI AZIENDALI .....</i>	<i>33</i>
7.2.4	<i>MISURE NEI CONFRONTI DELLE PARTI TERZE.....</i>	<i>33</i>
7.2.5	<i>MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....</i>	<i>33</i>
<b>8</b>	<b>FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO .....</b>	<b>34</b>
8.1	FORMAZIONE DELLE RISORSE.....	34
8.2	FORMAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	34
<b>9</b>	<b>MODIFICHE E AGGIORNAMENTI DEL MODELLO .....</b>	<b>35</b>
<b>10</b>	<b>ALLEGATI.....</b>	<b>36</b>

## 1 PREMESSA

Il presente documento descrive il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito denominato “Modello”) adottato da Integrae SIM (di seguito denominata “SIM” o “Società”) ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300” e successive integrazioni (di seguito denominato “D. Lgs. 231/2001” o “Decreto”).

Il Modello è inteso come l'insieme delle regole operative e delle norme deontologiche adottate dalla Società in funzione delle specifiche attività svolte al fine di prevenire la realizzazione dei reati espressamente previsti dal Decreto.

Il documento è articolato nei seguenti capitoli:

- la normativa di riferimento, che riporta in sintesi la struttura e gli elementi ritenuti fondamentali per l'adeguamento al Decreto;
- l'impostazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla SIM e i relativi allegati, la metodologia seguita per l'individuazione delle attività sensibili nonché i Destinatari del Modello stesso;
- il Sistema Organizzativo, che descrive la normativa, le procedure e i sistemi di controllo esistenti e già operanti nella SIM;
- l'Organismo di Vigilanza, che indica i requisiti, i compiti e le responsabilità di detto organismo al fine di verificare la tenuta e la corretta manutenzione del Modello;
- il Sistema sanzionatorio;
- la formazione e la diffusione del Modello;
- le modifiche e gli aggiornamenti del Modello.

Costituiscono parte integrante del Modello gli allegati e la documentazione approvata dal Consiglio di Amministrazione di seguito elencata:

- Codice Etico (Allegato 1);
- Elenco dei reati ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (Allegato 2);
- Protocolli (Allegato 3);
- Matrice rischi-reato (Allegato 4);
- Clausole contrattuali soggetti terzi (Allegato 5);
- Clausola contrattuale per i dipendenti (Allegato 6).

## 2 GLOSSARIO

Nel presente documento si intendono per:

- **Attività a rischio reato o Attività sensibili**: attività svolte dalla SIM, nel cui ambito possono in linea di principio essere commessi i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni, nonché i reati transnazionali indicati nella Legge 146 del 16 marzo 2006.
- **Autorità**: a titolo esemplificativo, ma non esaustivo sono Autorità di Vigilanza Banca d'Italia, Consob, Autorità garante della concorrenza e del mercato, Borsa Italiana, Autorità Garante per la protezione dei dati personali e altre Autorità di vigilanza italiane ed estere.
- **SIM**: Integrae SIM
- **CCNL**: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
- **D. Lgs. 231**: il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231, recante «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300», e successive modifiche ed integrazioni.
- **Destinatari**: Soggetti apicali e Sottoposti.
- **Ente**: soggetto fornito di personalità giuridica, società ed associazioni anche prive di personalità giuridica.
- **Modello**: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex art. 6, c. 1, lett. a), del D. Lgs. n. 231/2001.
- **Organismo di Vigilanza**: l'organismo previsto dagli artt. 6 comma 1 lettera b) e 7 del Decreto, dotato di autonomi poteri di vigilanza e controllo cui è affidata la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.
- **Organo Dirigente**: vedi Soggetti apicali.
- **Protocollo**: insieme delle regole aziendali al cui rispetto sono richiamati i soggetti apicali e i loro sottoposti, atte a prevenire la potenziale commissione dei reati previsti dal Decreto.
- **Pubblica Amministrazione (P.A.)**: Autorità Giudiziaria, Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni nazionali ed estere, Consob, Banca d'Italia, Autorità garante della concorrenza e del mercato, Borsa Italiana, Unità di Informazione Finanziaria (UIF), Autorità Garante per la protezione dei dati personali" e altre Autorità di vigilanza italiane ed estere. Per Pubblica Amministrazione si deve intendere oltre a qualsiasi Ente pubblico, altresì qualsiasi agenzia amministrativa indipendente, persona fisica o giuridica, che agisce in qualità di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio ovvero in qualità di membro di organo delle Comunità europee o di funzionario di Stato estero.
- **Reati**: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. n. 231/2001.
- **Responsabilità**: Responsabilità Amministrativa a cui può essere soggetta la Società in caso di commissione di uno dei reati previsti dal Decreto o dalla Legge

146/2006; responsabilità che, se accertata, comporta l'applicazione di sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001.

- **Rischio inerente**: grado di rischio potenziale rispetto alla commissione del/dei reato/i stimato/i come più verosimile rispetto alle attività svolte dalle Unità Organizzative in esame, tenuto anche conto: della gravità delle sanzioni (c.d. impatto) previste per ciascuna categoria di reato applicabile; della probabilità di accadimento del reato presupposto rispetto all'ambito di operatività della Società; di eventuali e precedenti eventi di rilevanza.
- **Rischio residuo**: rischio rimanente a seguito dell'applicazione al "rischio inerente" dei protocolli/presidi adottati dalla Società per la prevenzione del verificarsi di reati presupposto ex D. Lgs. 231/2001 per ciascuna delle attività sensibili individuate.
- **Sistema Disciplinare**: insieme delle misure sanzionatorie applicabili da Integrae SIM in caso di violazione del Modello in conformità alle normative vigenti.
- **Soggetti apicali**: le 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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo aziendale ai sensi dell'art. 5, comma 1, lettera a) del D. Lgs. n. 231/2001.
- **Soggetti terzi**: categoria comprendente i fornitori di beni e servizi e i soggetti esterni, sia persone fisiche sia persone giuridiche, che hanno instaurato un rapporto a qualsiasi titolo e in qualunque forma con la Società, non necessariamente formalizzato e regolato da un contratto (come ad esempio incarichi a professionisti anche solo formalizzati tramite ordine di acquisto o emissione di fattura), e destinati a cooperare con la SIM nell'ambito delle proprie attività.
- **Sottoposti**: le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti apicali ai sensi dell'art. 5, comma 1, lettera b) del D. Lgs. n. 231/2001.

### 3 LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" (di seguito il "Decreto" o il "D.lgs. n. 231/2001"), entrato in vigore il 4 luglio successivo, ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità in sede penale degli Enti (persone giuridiche, società e associazioni anche prive di personalità giuridica), oltre a quella delle persone fisiche che li rappresentano e che materialmente hanno realizzato l'illecito.

Secondo tale disciplina, gli Enti possono essere ritenuti responsabili e, conseguentemente, sanzionati, in relazione a taluni reati commessi o tentati nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso, dagli amministratori o dai dipendenti. La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso materialmente l'illecito, ed è autonoma rispetto ad essa, sussistendo anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile oppure nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

Tale disciplina nazionale è frutto di una politica ultradecennale, comunitaria ed internazionale, di reazione alle condotte criminose degli enti, in particolare di lotta alla corruzione e di tutela degli interessi finanziari della Comunità europea. L'Italia ha così dimostrato di volersi uniformare e costantemente adeguare alle raccomandazioni, alle risoluzioni e alle normative adottate a livello europeo e internazionale, che si stanno succedendo nel corso degli anni, quali:

- Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione dei funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali;
- Protocollo di Dublino del 27 settembre 1999 e Dichiarazione di Bruxelles indicante l'interpretazione pregiudiziale sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee.

Il testo del Decreto prevede l'elenco specifico, e perentorio, dei reati da cui discende la responsabilità amministrativa in capo all'ente (secondo il principio di legalità). Affinché si possa arrivare all'applicazione dell'impianto sanzionatorio è necessario che l'illecito sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi, ovvero da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati<sup>1</sup>.

Si ritiene altresì rilevante sottolineare che le sanzioni in cui potrebbero incorrere gli enti sono così altamente invalidanti, quando non addirittura preclusive per lo svolgimento dell'attività economica, che l'adozione di un Modello come indicato dal D. Lgs. n.

---

<sup>1</sup> A titolo esemplificativo e non esaustivo, si considerano rientranti in questa categoria i soggetti posti in posizione apicale, vale a dire il Presidente, gli Amministratori, i Direttori Generali, l'Amministratore Delegato, il Collegio Sindacale.

231/2001, seppure non abbia carattere di obbligatorietà, risulta essere una scelta strategica in una logica di prudente attività di compliance aziendale.

Sotto il profilo sanzionatorio, dunque, la responsabilità introdotta dal D. Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere il patrimonio delle persone giuridiche che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; mentre per le ipotesi di maggiore gravità sono previste anche misure interdittive, la confisca del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza, la cui applicazione nei confronti della Società varia a seconda del singolo reato presupposto commesso.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice tiene conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della Società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Per quanto riguarda, invece, le sanzioni interdittive queste ultime possono essere: 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 o servizi.

### 3.1 LE FATTISPECIE DI REATO

I reati per i quali l'ente può essere ritenuto responsabile ai sensi del D. Lgs. 231/2001 - se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso - sono soltanto quelle espressamente richiamate dagli articoli dello stesso e sono riconducibili alle seguenti categorie:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24, D. Lgs. 231/2001);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D. Lgs. 231/2001);
- Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D. Lgs. 231/2001);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25, D. Lgs. 231/2001);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D. Lgs. 231/2001);
- Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D. Lgs. 231/2001);
- Reati societari (Art. 25-ter, D. Lgs. 231/2001);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (Art. 25-quater, D. Lgs. 231/2001);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D. Lgs. 231/2001);
- Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D. Lgs. 231/2001);
- Abusi di mercato (Art. 25-sexies, D. Lgs. 231/2001);



- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25-*septies*, D. Lgs. 231/2001);
- Delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (Art. 25-*octies*, D. Lgs. 231/2001);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-*octies*.1, D.Lgs. n. 231/2001)
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*, D. Lgs. 231/2001);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-*decies*, D. Lgs. 231/2001);
- Reati ambientali (art. 25-*undecies*, D. Lgs. 231/2001);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-*duodecies*, D. Lgs. 231/2001);
- Razzismo e xenofobia (Art 25-*terdecies*, D Lgs. 231/2001);
- 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. 231/2001);
- Reati tributari (Art. 25-*quinquiesdecies*, D. Lgs. 231/2001);
- Contrabbando (Art. 25-*sexiesdecies*, D. Lgs. 231/2001);
- Reati transnazionali (richiamati dall'art. 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146, di "ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001").

Per una dettagliata descrizione delle tipologie di reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico dell'Ente, si rinvia all'"Allegato 2 - Elenco dei reati ai sensi del D. Lgs. 231/2001" del presente documento.

### 3.2 DELITTI TENTATI

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del D. Lgs. 231/2001).

L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra l'ente e il soggetto che assume di agire in suo nome e per suo conto. Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p..



### 3.3 AUTORI DEL REATO: SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE E SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI DIREZIONE

Secondo il D. Lgs. 231/2001, la SIM è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- 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 dell’ente stesso” (i sopra definiti soggetti “in posizione apicale” o “apicali”; art. 5, comma 1, lett. a), del d.lgs. 231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza; art. 5, comma 1, lett. b), del d.lgs. 231/2001).

Appare però opportuno ribadire che la SIM non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del d.lgs. 231/2001), se le persone sopra indicate hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

### 3.4 ADOZIONE ED EFFICACE ATTUAZIONE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Nell’ipotesi in cui Soggetti Apicali ovvero persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di questi ultimi commettano i reati di cui al Decreto nell’interesse o a vantaggio dell’Ente, l’articolo 6 del Decreto stesso prevede l’esonero dalla responsabilità dell’Ente qualora lo stesso dimostri:

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

L’articolo 6 del Decreto stabilisce i requisiti dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai fini esimenti. In particolare, è necessario che il Modello adottato risponda alle seguenti esigenze:

- individuare le aree nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto (risk assessment);
- prevedere specifici protocolli/procedure diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’Ente in relazione ai reati da prevenire, nonché a formare le Unità Organizzative interessate;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello;

- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Una volta adottato il Modello, si dovrà anche poter fornire prova che esso sia stato efficacemente attuato per prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto prevede una differenziazione dell'onere della prova, a seconda del soggetto che compie il reato.

Nel caso si tratti di un Soggetto apicale, la SIM dovrà dimostrare di avere *adottato ed efficacemente attuato il Modello*, dando prova di avere affidato a un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza) il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, anche eventualmente curandone l'aggiornamento, e che tale compito sia stato correttamente eseguito. La SIM dovrà provare che il reato è stato compiuto dal Soggetto apicale eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, ricade sull'Autorità giudiziaria l'onere di provare l'inadeguatezza del Modello e che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte degli apicali stessi.

### 3.5 LINEE GUIDA

L'art. 6 comma 3 del Decreto prevede la possibilità che i Modelli possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle Associazioni di categoria rappresentative degli Enti aderenti, comunicati ed approvati dal Ministero della Giustizia.

Ciò premesso, nella predisposizione del presente Modello, la Società ha ritenuto opportuno ispirarsi alle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231" elaborate da Confindustria ed il cui ultimo aggiornamento è stato approvato dal Ministero della Giustizia in data 8 giugno 2021, nonché alle linee guida emanate dalle associazioni di categoria (ABI e ASSOSIM).

Il percorso indicato dalle Linee Guida per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei reati previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi della realizzazione dei predetti reati attraverso l'adozione di appositi protocolli.

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

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle procedure previste dal modello;
- individuazione dei requisiti dell'organismo di vigilanza, riassumibili come segue:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.
- obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza.

Si precisa, comunque, che eventuali divergenze del Modello adottato dalla Società rispetto a talune specifiche indicazioni delle predette Linee Guida, non ne inficiano l'idoneità, la correttezza di fondo e la validità. Infatti, i Modelli dell'Ente devono essere necessariamente redatti con specifico riferimento alla realtà concreta della Società e pertanto gli stessi possono anche discostarsi dalle linee guida, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

### 3.6 MODIFICHE ALL'ENTE

Il D. Lgs. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità amministrativa dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dell'ente quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Secondo l'art. 27, comma 1, del Decreto, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute. Tale previsione costituisce una forma di tutela a favore dei soci di società di persone e degli associati ad associazioni, scongiurando il rischio che gli stessi possano essere chiamati a rispondere con il loro patrimonio personale delle obbligazioni derivanti dalla comminazione all'ente delle sanzioni pecuniarie. La disposizione in esame rende, inoltre, manifesto l'intento del Legislatore di individuare una responsabilità dell'ente autonoma rispetto non solo a quella dell'autore del reato (si veda, a tale proposito, l'art. 8 del D. Lgs. 231/2001) ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale.

Gli artt. 28-33 del Decreto regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi. La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 afferma "Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato".

In caso di trasformazione, l'art. 28 del D. Lgs. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D. Lgs. 231/2001). L'ente risultante dalla fusione, infatti, assume tutti i diritti e obblighi delle società partecipanti all'operazione (art. 2504-bis, primo comma, c.c.) e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa altresì quelle nel cui ambito sono stati posti in essere i reati di cui le società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere.

L'art. 30 del D. Lgs. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

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

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

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

L'art. 31 del D. Lgs. 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del Decreto, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito. L'art. 32 del D. Lgs. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del D. Lgs. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi. Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D. Lgs. 231/2001), modellata sulla generale previsione dell'art. 2560 c.c.; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

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

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

## **4 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI INTEGRAE SIM**

### **4.1 FINALITÀ DEL MODELLO**

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

Sebbene l'adozione di Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo sia prevista dal Decreto come facoltativa e non obbligatoria, la SIM - 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, nonché del lavoro dei propri dipendenti - ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione ed all'attuazione del presente Modello e provvedere nel tempo al relativo aggiornamento.

Il Modello, infatti, si pone come obiettivo principale quello di configurare un sistema strutturato e organico di principi e procedure organizzative e di controllo, idoneo a prevenire, o comunque a ridurre il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto. Il Modello si propone, altresì, le seguenti finalità:

- fornire un'adeguata informazione ai dipendenti e a coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, circa le attività che comportano il rischio di commissione dei reati;
- diffondere una cultura di impresa improntata alla legalità: la Società condanna ogni comportamento contrario alla legge o alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- diffondere una cultura della prevenzione e del controllo;
- implementare un'efficiente ed equilibrata organizzazione dell'impresa, con particolare riguardo alla formazione delle decisioni ed alla loro trasparenza, alla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché alla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- individuare misure idonee a mitigare il rischio di commissione dei Reati;
- intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi grazie ad un'azione di monitoraggio sulle "aree di attività a rischio".

Il compito di vigilare sull'aggiornamento del Modello, in relazione a nuove ipotesi di reato o ad esigenze di adeguamento che dovessero rivelarsi necessarie, è affidato all'Organismo di Vigilanza, coerentemente a quanto previsto dall'art. 6, comma 1 lettera b) del Decreto.

Il Modello è approvato dal Consiglio di Amministrazione.

### **4.2 I PRINCIPI ISPIRATORI DEL MODELLO**

Il presente Modello si inserisce nel più ampio Sistema di Controllo Interno esistente nella Società di cui si è tenuto conto nella predisposizione del Modello stesso, in quanto idoneo a valere come misura di prevenzione dei Reati e di controllo sui processi operativi relativi alle aree a rischio.

I principi cardine cui il Modello si ispira sono:

- la trasparenza dei comportamenti sia all'interno della SIM che nei rapporti con controparti esterne;
- la correttezza da parte di tutti i soggetti facenti capo alla SIM, garantita dal rispetto delle disposizioni di legge, di regolamento e delle procedure organizzative interne;
- la tracciabilità delle operazioni relative alle aree sensibili, finalizzata a garantire la verificabilità della coerenza e congruenza delle stesse, anche tramite un appropriato supporto documentale.

Oltre a questi, il Modello segue:

- le “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231” elaborate da Confindustria - ultimo aggiornamento giugno 2021;
- i requisiti indicati dal Decreto ed in particolare:
  - l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza del compito di verificare l'effettiva e corretta attuazione del Modello, anche mediante il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001;
  - la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di adeguate risorse aziendali in termini quantitativi e qualitativi in ragione dei compiti assegnatigli;
  - lo svolgimento di attività di verifica del funzionamento e dell'osservanza del Modello con conseguente aggiornamento periodico dello stesso, anche con il supporto di consulenti esterni, laddove necessario;
  - l'effettuazione di un'attività di comunicazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali, dei principi generali del Modello e delle procedure istituite, per il tramite delle funzioni aziendali competenti.
- i principi generali di un adeguato Sistema di Controllo Interno. In particolare:
  - il rispetto del principio della separazione di compiti e funzioni;
  - la definizione di poteri delegati coerenti con le responsabilità assegnate;
  - la definizione di un efficace sistema di flussi informativi.

#### 4.3 LA METODOLOGIA SEGUITA PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI

Sulla base dell'attuale operatività aziendale, in ossequio a quanto previsto dall'art. 6, comma 2, lett. a) del D. Lgs. 231/2001, la SIM ha provveduto a svolgere una serie di rilevazioni atte a individuare le “attività sensibili” nel cui ambito è teoricamente possibile la commissione dei reati 231.

##### A. Check up Aziendale

Tale fase ha avuto come obiettivo la ricognizione dettagliata dell'operatività aziendale e della regolamentazione di riferimento individuata per ciascun processo aziendale, tramite analisi documentale ed interviste con i soggetti informati nell'ambito della struttura aziendale, dell'organizzazione e delle attività svolte dalle varie Funzioni.

##### B. Risk Assessment



È stata eseguita un'analisi di ciascuna attività al fine di identificare i reati effettivamente ipotizzabili e le concrete modalità di commissione. Ciò al fine di evidenziare quelle attività aziendali il cui svolgimento può costituire occasione di commissione dei reati medesimi (c.d. "attività sensibili").

Nello specifico, tale fase ha previsto la valutazione del grado di rischiosità potenziale (cd. rischio inerente) rispetto alla commissione del/dei reato/i stimato/i come più verosimile rispetto alle attività svolte dalle Funzioni in esame, prendendo in considerazione i seguenti elementi:

- Probabilità di accadimento associata alla condotta considerata. Tale elemento è stato quantificato con una scala da 1 (improbabile) a 4 (reale), valutando la probabilità che il rischio si possa astrattamente concretizzare;
- Impatto derivante dal verificarsi del rischio descritto. Tale elemento è stato quantificato con una scala da 1 (poco dannoso) a 4 (estremamente dannoso) valutando la gravità delle sanzioni previste dal Decreto 231 per ciascun reato considerato.

### C. Gap analysis

A ciò è seguita una valutazione del sistema di controllo esistente per ciascuna delle anzidette attività sensibili e l'individuazione dei connessi presidi e procedure di controllo con conseguente valutazione del grado di efficacia e di efficienza (inteso quale misura di prevenzione alla possibilità di una condotta delittuosa, delle procedure e delle regole comportamentali da adottare nell'ambito dei processi aziendali e, specificatamente, nello svolgimento delle attività sensibili, al fine di garantire un sistema di controlli interni idoneo a prevenire la commissione dei reati elencati nel Decreto).

Tale fase si è conclusa con la determinazione del cosiddetto livello di "rischio residuo", intendendosi come tale il rischio rimanente a seguito dell'applicazione al "rischio inerente" dei protocolli/presidi adottati dalla Società per la prevenzione del verificarsi di reati presupposto ex D. Lgs. 231/2001 per ciascuna delle attività sensibili individuate.

Al fine di definire il livello di rischio residuo, è stata espressa una valutazione dei sistemi di controllo preventivi definiti dalla SIM attraverso la quantificazione di una scala da 1 (Inadeguato) a 4 (Adeguato). Nella rilevazione del sistema di controllo esistente si sono presi, tra l'altro, come riferimento, i seguenti principi di controllo:

- esistenza di procedure formalizzate;
- segregazione dei compiti;
- esistenza di deleghe o procure formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

L'attività di analisi e di individuazione di cui sopra è stata sintetizzata e mappata in una matrice riepilogativa dei processi aziendali, dei responsabili di riferimento, delle attività sensibili e dei connessi reati presupposto (Allegato 4 - "Matrice rischi-reato").

### D. Definizione del Modello

A seguito delle attività sopra descritte, la Società ha definito il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n. 231/2001 articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento.



#### 4.4 LA STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello è suddiviso nella presente “Parte Generale”, che contiene una parte descrittiva dell’attività svolta dalla Società e la definizione della struttura necessaria per l’attuazione del Modello, quali il funzionamento dell’Organismo di Vigilanza e del sistema sanzionatorio, nonché dai seguenti Allegati:

- Allegato 1 - “Codice Etico” adottato dalla SIM, che rappresenta l’insieme dei valori, principi e linee di comportamento che ispirano l’intera operatività della SIM;
- Allegato 2 - “Elenco dei reati ai sensi del D. Lgs. 231/2001”, che contiene le fattispecie incriminatrici richiamate dal Decreto e contenute nel Codice Penale, nel Codice Civile o aventi natura speciale;
- Allegato 3 - “Protocolli”, che contengono i principi di comportamento che devono essere rispettati nello svolgimento delle attività sensibili, al fine di garantire un sistema di controlli interni idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- Allegato 4 - “Matrice rischi-reato”, che rappresenta l’attività di individuazione delle aree e delle relative attività aziendali a rischio di commissione delle fattispecie di reato di cui al Decreto, ossia le c.d. “Attività Sensibili”, nonché le Unità Organizzative della SIM titolari delle stesse;
- Allegato 5 - “Clausole contrattuali soggetti terzi”, che prevede apposite clausole contrattuali nei confronti di soggetti terzi per mezzo delle quali costoro si impegnano ad osservare determinati comportamenti, individuati per la prevenzione dei reati presupposto ex D. Lgs. 231/2001;
- Allegato 6 - “Clausola contrattuale per i dipendenti”, che prevede un’apposita clausola contrattuale nell’ambito dei rapporti con i dipendenti e sancisce l’applicazione di sanzioni in caso di condotte contrastanti con le norme di cui al D. Lgs. 231/2001 e con il Modello adottato dalla SIM.

#### 4.5 DESTINATARI DEL MODELLO

Le disposizioni contenute nel Modello si applicano agli amministratori, dirigenti e dipendenti della SIM nelle attività sensibili, nonché ai collaboratori esterni e partner (qui di seguito tutti denominati “Destinatari”).

I soggetti destinatari del Modello 231 sono tenuti a rispettare tutte le disposizioni contenute all’interno dello stesso nonché nella normativa interna da esso richiamata, parte integrante del presente documento.

All’interno dell’Allegato 3 “Protocolli” sono disciplinate le regole di condotta cui tutti i Destinatari come sopra individuati devono conformarsi, al fine di impedire il verificarsi dei reati previsti nel Decreto.

### 5 IL SISTEMA ORGANIZZATIVO

L’adozione del presente Modello è assunta con la convinzione che la sua adozione ed efficace attuazione non solo permettano alla SIM di beneficiare dell’esimente prevista dal D. Lgs. 231/2001, ma consentano altresì, nei limiti previsti dallo stesso, di migliorare

il proprio sistema di *corporate governance* nonché il proprio Sistema di Controllo Interno, limitando il rischio di comportamenti non a norma o che possano avere risvolti in termini di immagine ed economici.

La SIM ha inteso così dotarsi di un Modello realmente creato a misura della propria realtà aziendale, in un'ottica di opportunità, per passare ad un vero sistema di controllo interno integrato ed efficace.

## 5.1 L'ATTIVITÀ E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI INTEGRÆ SIM

Integrae SIM S.p.A. ha per oggetto l'esercizio professionale nei confronti del pubblico dei servizi e delle attività di investimento e dei servizi accessori così come all'art. 1 del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58, e successive modificazioni (di seguito anche il "TUF"), nonché dei servizi d'investimento e dei servizi accessori che potranno essere individuati dal Ministro dell'Economia e delle Finanze ai sensi dell'art. 18, comma 5, del TUF, da prestarsi con le modalità ed i limiti eventualmente indicati.

La Società può inoltre acquisire partecipazioni nei limiti e nelle misure previsti dalle leggi e dai regolamenti vigenti. La Società non può, in ogni caso, assumere partecipazioni che comportino responsabilità illimitata.

Ai fini del conseguimento dell'oggetto sociale la Società può farsi rilasciare mandati o incarichi da società o enti operanti nel settore bancario, parabancario ed assicurativo, ovvero nel settore dell'intermediazione mobiliare.

La Società è iscritta all'Albo delle SIM al n. 278 con delibera Consob n. 17725 del 29 marzo 2011.

La Società si propone quale operatore indipendente alle società del segmento *small-mid cap*, sia al fine di accompagnarle nel processo di quotazione, su mercati regolamentati e/o non regolamentati, sia al fine di supportarle successivamente alla quotazione con attività di *specialist* e di *equity research*, e anche per supportarle nell'emissione di strumenti finanziari di c.d. *debt capital markets*.

A tal fine, la Società svolge i seguenti servizi e attività di investimento, di cui all'art.1, comma 5, del TUF:

- a) negoziazione per conto proprio;
- c-bis) collocamento senza impegno irrevocabile nei confronti dell'emittente;
- e) ricezione e trasmissione di ordini.

## 5.2 IL SISTEMA DI GOVERNANCE

Il sistema di *Corporate Governance* della SIM è articolato come di seguito descritto:

- Assemblea dei Soci;
- Consiglio di Amministrazione;
- Collegio Sindacale;
- Direttore Generale;
- Amministratore Delegato.

La Società ha adottato, per il proprio Consiglio di Amministrazione, il modello tradizionale in quanto è stato considerato il maggiormente consono alle peculiari caratteristiche della SIM ed alle effettive esigenze aziendali, oltre che lo stesso modello è stato ritenuto la soluzione che, rispetto alle altre, garantisce il migliore assetto organizzativo di governance per la SIM anche nell'osservanza dei requisiti richiesti dalla normativa di riferimento.

Il Consiglio di Amministrazione è composto da 6 membri ed è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società.

Il Consiglio di Amministrazione svolge le funzioni sia di organo con funzione di supervisione strategica sia di organo con funzione di gestione e a tal fine è investito di tutti i poteri per l'ordinaria e straordinaria amministrazione della Società ed ha la facoltà di deliberare in merito a tutti gli atti rientranti nell'oggetto sociale che non siano riservati dalla vigente normativa alla competenza dell'Assemblea degli Azionisti. Spetta al Consiglio di Amministrazione definire l'assetto complessivo di governo ed approvare l'assetto organizzativo della SIM, verificandone la corretta attuazione e promuovendone tempestivamente le misure correttive a fronte di eventuali lacune o inadeguatezze.

Spettano al Consiglio di Amministrazione, nella sua qualità di organo con funzioni di supervisione strategica, i compiti in materia, tra l'altro, di strategia di impresa, sistema organizzativo, sistema dei controlli interni, ingresso in nuovi mercati e apertura di nuovi servizi ed approvazione del Piano di Risanamento e dell'ICAAP.

Il Collegio Sindacale è composto da tre sindaci effettivi, nominati dall'Assemblea dei Soci, la quale ne designa anche il Presidente.

Il Collegio Sindacale esercita l'attività di verifica e controllo secondo i principi stabiliti dal codice civile, dal TUF e dai Regolamenti emanati dalla Consob e dalla Banca d'Italia. Al riguardo, si segnala in particolare che, ai sensi dell'art. 2409-bis codice civile così come sostituito dall'art. 37 del D. Lgs. n. 39 del 27 gennaio 2010, la revisione legale dei conti viene esercitata da società di revisione appositamente incaricata anche ai sensi dell'art. 9 del TUF.

### 5.3 IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

Il sistema dei controlli interni della SIM è insito nell'insieme di regole, procedure e strutture organizzative che mirano ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali e il conseguimento delle seguenti finalità:

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

Il sistema dei controlli permette di ripercorrere in modo organico e codificato le linee guida, le procedure, le strutture organizzative, i rischi ed i controlli presenti in azienda, recependo, oltre agli indirizzi aziendali e le indicazioni delle Autorità di Vigilanza, anche le disposizioni di legge, ivi compresi i principi dettati dal D. Lgs. n. 231/2001.

Il disegno del sistema dei controlli interni prevede tre distinte tipologie di controllo, ciascuna delle quali è contraddistinta da specifiche caratteristiche relative a oggetto, finalità, modalità di esercizio e soggetti coinvolti, come di seguito descritto.

I controlli di primo livello ("di linea"), volti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni, sono esercitati direttamente dalle strutture operative, dalle strutture di *back-office* e mediante automatismi dei sistemi informativi presso tutte le componenti della SIM.

I controlli sulla gestione dei rischi e sulla conformità (controlli di secondo livello) hanno l'obiettivo di assicurare, tra l'altro:

- la corretta attuazione del processo di gestione dei rischi;
- il rispetto dei limiti operativi assegnati alle varie funzioni;
- la conformità dell'operatività aziendale alle norme, incluse quelle di autoregolamentazione.

In considerazione della rilevanza dei compiti svolti e delle responsabilità attribuite nell'ambito del sistema dei controlli interni, tali funzioni sono state identificate all'interno della Società attraverso le seguenti unità organizzative permanenti e indipendenti:

- Risk Management, che svolge ed è responsabile delle attività relative alle funzioni di controllo dei rischi e di convalida;
- Compliance, che svolge ed è responsabile delle attività relative alle funzioni di compliance;
- Antiriciclaggio, che svolge ed è responsabile delle attività di prevenzione e gestione dei rischi ed è deputata a prevenire e contrastare la realizzazione di operazioni di riciclaggio e di finanziamento al terrorismo.

I controlli di terzo livello, in conformità con le Disposizioni di Vigilanza, si sostanziano nell'attività di revisione interna, volta a individuare violazioni delle procedure e della regolamentazione, nonché a valutare periodicamente la completezza, l'adeguatezza, la funzionalità (in termini di efficienza ed efficacia) e l'affidabilità del sistema dei controlli interni e del sistema informativo (ICT audit), con cadenza prefissata in relazione alla natura e all'intensità dei rischi.

Nell'ambito della Società, le relative attività fanno capo alla funzione Internal Audit, affidata in *outsourcing*.

La SIM, in considerazione di quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001, ha ritenuto opportuno integrare il proprio Sistema di Controllo Interno mediante l'adozione e l'efficace attuazione del presente Modello, non solo al fine di beneficiare dell'esimente prevista dal citato Decreto, ma anche al fine di migliorare il proprio sistema di *Corporate Governance* esistente.

#### 5.4 IL SISTEMA DEI POTERI

Il sistema dei poteri della SIM è improntato ai criteri fondamentali di formalizzazione e chiarezza, attribuzione di ruoli e responsabilità, separazione delle attività operative e di controllo, definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

Il Consiglio di Amministrazione della SIM ha attribuito deleghe all'Amministratore Delegato e al Direttore Generale.

L'attribuzione delle deleghe non costituisce un modo per attribuire competenze esclusive, ma piuttosto la soluzione adottata dalla Società per assicurare, dal punto di vista dell'organizzazione dell'organo amministrativo di vertice, la migliore flessibilità operativa, anche nell'ottica della gestione dei rapporti con i terzi.

Il sistema dei poteri esistente è quindi ispirato al principio in forza del quale solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possono assumere impegni verso i terzi in nome e per conto della Società, nell'ambito di un sistema generale che attribuisce ad ogni soggetto poteri corrispondenti alla posizione gerarchica ricoperta.

Il sistema di deleghe deve rispettare le seguenti condizioni: i) la delega deve risultare da atto scritto recante data certa; ii) il delegato deve possedere tutti i requisiti di

professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate; iii) la delega deve attribuire al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate; iv) la delega deve attribuire al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate; v) la delega deve essere accettata dal delegato per iscritto.

La SIM si impegna a garantire l'aggiornamento tempestivo delle deleghe di poteri, stabilendo i casi in cui le deleghe devono essere attribuite, modificate e revocate.

## 5.5 LE ATTIVITÀ SENSIBILI

La mappatura delle attività aziendali "a rischio reato" ai sensi del Decreto consente di definire i comportamenti che devono essere rispettati nello svolgimento di tali attività, al fine di garantire un sistema di controlli interni idoneo a prevenire la commissione dei reati. Tali comportamenti devono essere adottati nell'ambito dei processi aziendali, particolarmente in quelli "sensibili". Le regole comportamentali sono parte integrante del Codice Etico; le regole operative sono presenti nella regolamentazione interna di processo nonché rilevabili nelle prassi consolidate.

Per ogni attività a potenziale rischio di commissione di reati sono state approfondite, con la collaborazione dei Responsabili delle strutture organizzative coinvolte, le possibili fattispecie di commissione dei reati individuati nello svolgimento delle attività sensibili, l'eventuale coinvolgimento di enti pubblici, la normativa di riferimento, esterna e interna, e le modalità operative in vigore, la presenza ed il livello di efficacia delle attività di controllo e delle altre contromisure organizzative, identificando altresì le eventuali opportunità di miglioramento.

Le risultanze dell'analisi sono riportate nell'Allegato 4 "Matrice rischi-reato", sono validate dall'Organismo di Vigilanza, sottoposte periodicamente allo stesso e costituiscono punto di riferimento per le attività di integrazione/miglioramento dell'attuale assetto organizzativo e di controllo interno relativamente alle materie di cui al D. Lgs. 231/2001.

Con riferimento ai Soggetti apicali particolarmente esposti ad alcune tipologie di reato per le specifiche responsabilità assegnate, il profilo di rischio dell'intero Consiglio di Amministrazione è stato oggetto di una valutazione ai fini dell'identificazione delle aree di rischio circa la possibile commissione di reati nello svolgimento dei compiti a lui affidati.

## 5.6 I PRINCIPI DI CONTROLLO

Il Modello prevede che le fasi attraverso cui si determinano le decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire, siano documentate e verificabili attraverso specifici Protocolli ai sensi del D. Lgs. 231/2001 adottati dalla SIM e resi noti alle strutture organizzative coinvolte attraverso un idoneo processo di comunicazione, contenuti nell'Allegato 3 "Protocolli".

L'analisi delle attività sensibili ai fini del D. Lgs. 231/2001 ha previsto l'individuazione, in relazione ad ogni singola attività, del riferimento esplicito al corpo normativo aziendale, o delle prassi operative attualmente in vigore. È stato così possibile valutare l'idoneità di tali procedure e prassi operative con riferimento alla capacità di prevenzione dei comportamenti illeciti, nell'ottica di predisporre un adeguato sistema di

mitigazione e prevenzione del rischio. Per ogni attività e decisione aziendale è previsto lo svolgimento di più controlli da parte della SIM.

I principi di controllo che devono ispirare la gestione di tutte le Attività sensibili emerse e contenute nell'Allegato 4 "Matrice rischi-reato", nonché in tutti i processi interni, sono i seguenti:

- garantire integrità ed etica nello svolgimento dell'attività, tramite la previsione di opportune regole di comportamento volte a disciplinare ogni specifica attività considerata a rischio reato;
- individuare ciascuna funzione della Società coinvolta nelle attività a rischio reato;
- attribuire le responsabilità decisionali in modo commisurato al grado di responsabilità e autorità conferito;
- definire, assegnare e comunicare correttamente i poteri autorizzativi e di firma (ove non in capo al Consiglio di Amministrazione), prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese, in modo tale che a nessun soggetto siano attribuiti poteri discrezionali illimitati;
- garantire il principio di separazione dei compiti nella gestione dei processi/attività, provvedendo ad assegnare a soggetti diversi le fasi cruciali di cui si compone il processo / attività e, in particolare, quelle:
  - dell'autorizzazione;
  - dell'esecuzione;
  - del controllo.
- regolamentare l'attività a rischio tramite appositi protocolli, prevedendo gli opportuni punti di controllo (verifiche, riconciliazioni, ecc.);
- assicurare la verificabilità, la documentazione, la coerenza e la congruità di ogni operazione o transazione. A tal fine, deve essere garantita la tracciabilità dell'attività attraverso un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli. È opportuno, dunque, che per ogni operazione si possa facilmente individuare:
  - chi ha autorizzato l'operazione;
  - chi l'ha materialmente effettuata;
  - chi ha provveduto alla sua registrazione;
  - chi ha effettuato un controllo sulla stessa.

La tracciabilità delle operazioni è assicurata con un livello maggiore di certezza mediante l'utilizzo di sistemi informatici;

- assicurare la documentazione dei controlli effettuati; a tal fine le procedure con cui vengono attuati i controlli devono garantire la possibilità di ripercorrere le attività di controllo effettuate, in modo tale da consentire la valutazione circa la coerenza delle metodologie adottate e la correttezza dei risultati emersi.

## 5.7 LE MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

L'art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto dispone che i Modelli prevedano "modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati". La



disposizione trova la sua ratio nella constatazione che molti dei reati presupposto possono essere realizzati tramite i flussi finanziari della Società (es.: costituzione di fondi extra-contabili per la realizzazione di atti di corruzione). Le Linee Guida raccomandano l'adozione di meccanismi di proceduralizzazione delle decisioni che, rendendo documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, impediscano la gestione impropria di tali flussi finanziari.

In ottemperanza a quanto disposto dal Decreto, la SIM ha disciplinato le modalità di gestione delle risorse finanziarie, idonee ad impedire la commissione di reati, attraverso il sistema di procure e deleghe.

A norma dello Statuto, al Consiglio di Amministrazione spettano tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione della SIM. Il Consiglio di Amministrazione ha delegato alcune delle proprie attribuzioni all'Amministratore Delegato e al Direttore Generale, al fine di assicurare unitarietà alla gestione corrente, in attuazione a quanto deliberato dal Consiglio stesso.

Tutte le strutture operano sulla base di specifici regolamenti, che definiscono i rispettivi ambiti di competenza e di responsabilità; tali regolamenti sono emanati e portati a conoscenza all'interno della SIM. Anche le procedure operative, che regolano le modalità di svolgimento dei diversi processi aziendali, sono diramate all'interno della SIM attraverso specifica normativa.

Pertanto, i principali processi decisionali ed attuativi riguardanti l'operatività della SIM sono codificati, monitorabili e conoscibili da tutta la struttura.

## 5.8 WHISTLEBLOWING

La SIM, in ottemperanza a quanto disciplinato dall'art. 6 commi 2 bis, 2 ter e 2 quater del Decreto, si è dotata di un sistema interno di segnalazione delle violazioni (c.d. *whistleblowing*), volto a consentire la segnalazione di atti e fatti che possano costituire una violazione delle norme che regolano l'attività, garantendo al contempo la riservatezza e la protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto segnalato.

A tal proposito, la SIM ha adottato una "Policy sul sistema di segnalazione delle violazioni (*whistleblowing*)", all'interno della quale è individuato e nominato un soggetto Responsabile del Sistema di Segnalazione Interna con il compito di:

- assicurare il corretto svolgimento del processo di Segnalazione delle violazioni;
- eseguire tutte le attività istruttorie (verifica preliminare dell'esistenza dei presupposti, re-indirizzamento Segnalazioni non di pertinenza);
- valutare le verifiche da compiere, le funzioni da coinvolgere nelle analisi o l'eventuale archiviazione;
- predisporre reportistica periodica riguardante le Segnalazioni ricevute;
- riferire, direttamente e senza indugio, al Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione le informazioni oggetto di Segnalazione, ove rilevanti;
- predisporre una relazione annuale sul corretto funzionamento del Sistema interno di segnalazione, contenente le informazioni sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle Segnalazioni ricevute;



- garantire obbligatoriamente la confidenzialità delle informazioni ricevute, anche in merito all'identità del Segnalante e del Segnalato.

La Policy prevede che il soggetto Segnalante, qualora abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi una delle violazioni indicate al precedente paragrafo, ha la possibilità di effettuare una Segnalazione al Responsabile del Sistema di Segnalazione aziendale utilizzando i canali di seguito riportati:

- tramite posta elettronica alla casella e-mail: [whistleblowing@integraesim.it](mailto:whistleblowing@integraesim.it), con rimando automatico sull'indirizzo e-mail personale. L'indirizzo e-mail è gestito esclusivamente dal Responsabile della Funzione di Internal Audit che pertanto ne garantisce la riservatezza;
- tramite servizio postale all'indirizzo: Conformis in Finance S.r.l. - Via Vincenzo Monti, 8 - 20123 Milano. In tal caso, affinché sia tutelata la riservatezza, la segnalazione deve essere inserita in una busta chiusa con la dicitura "riservata personale al Responsabile della Funzione di Internal Audit".

Al fine di garantire l'indipendenza gerarchico-funzionale e l'imparzialità di giudizio dell'organo deputato alla ricezione, esame e valutazione, qualora la Segnalazione riguardi l'operato della Funzione di Internal Audit, il cui Responsabile riveste il ruolo di Responsabile del Sistema di Segnalazione, si prevedono i seguenti canali alternativi:

- tramite posta elettronica alla casella e-mail: [funzionediriserva@integraesim.it](mailto:funzionediriserva@integraesim.it), con rimando automatico sull'indirizzo e-mail personale. L'indirizzo e-mail è gestito esclusivamente dal Responsabile della Funzione di Compliance che pertanto ne garantisce la riservatezza;
- tramite servizio postale all'indirizzo: Integrae SIM S.p.A. - Via Meravigli, 13 - 20123, Milano. In tal caso, affinché sia tutelata la riservatezza, la segnalazione deve essere inserita in una busta chiusa con la dicitura "riservata personale al Responsabile delle Funzione di Compliance".

Con riferimento all'eventuale palesamento dell'identità del segnalante, la SIM, ai sensi della disciplina dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni, non contempla le segnalazioni effettuate con le modalità dell'anonimato.

In conformità con la normativa vigente, la SIM ha adottato le stesse forme di tutela a garanzia della privacy del Segnalante anche per il presunto responsabile della violazione, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del Segnalato (ad esempio, richieste dell'Autorità giudiziaria, etc.).

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 6 commi 2 ter e 2 quater, è vietato qualsiasi atto di ritorsione o discriminatori (i.e.: licenziamento ritorsivo o discriminatorio, demansionamento, ecc.), diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

## 6 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

### 6.1 CARATTERISTICHE E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Una delle condizioni previste dal Decreto affinché la SIM possa essere esonerata dalla responsabilità derivante dalla commissione dei reati previsti, è l'affidamento, da parte dell'organo dirigente, ad un "Organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo" (art. 6, comma 1, lett. b), del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento. Tale Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV") deve essere costituito secondo i seguenti criteri:

- requisiti di onorabilità e professionalità, che devono possedere specifiche cognizioni tecniche per l'espletamento delle funzioni assegnate;
- autonomia decisionale nei poteri di iniziativa e controllo;
- indipendenza di giudizio e di interessi rispetto alla SIM;
- continuità di azione con lo scopo di garantire l'efficace applicazione del Modello.

In considerazione dell'assetto di governance adottato dalla SIM, della sua dimensione e della complessità organizzativa della sua struttura, il Consiglio di Amministrazione ha attribuito le funzioni di Organismo di Vigilanza ad un organismo monocratico, individuato in un professionista esperto in materie connesse alla disciplina prevista D.Lgs. 231/01, in grado di garantire autonomia, indipendenza, professionalità e onorabilità nell'esercizio dei compiti allo stesso demandati.

L'OdV è dotato di poteri di iniziativa e di controllo sulle attività della SIM. Al fine di svolgere, in completa indipendenza, le proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un budget annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione ulteriore rispetto al compenso pattuito privatamente.

L'OdV resta in carica per la durata stabilita dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina.

### 6.2 CAUSE DI INELEGGIBILITÀ E DECADENZA

In tema di nomina dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione dovrà accertarsi che non sussistano cause di ineleggibilità e decadenza.

Costituiscono cause di ineleggibilità alla carica di OdV:

- la condanna (o il patteggiamento), con sentenza anche non irrevocabile, per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- la condanna, con sentenza passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- la condanna con sentenza irrevocabile, salvi gli effetti della riabilitazione o il caso di estinzione del reato, a:

- pena detentiva per uno dei reati previsti dalla normativa speciale che regola il settore dell'assicurazione, del credito e dei mercati mobiliari, nonché dal Decreto Legge n. 3 maggio 1991, n. 143, convertito nella Legge 5 luglio 1991, n. 197;
- reclusione per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del Codice Civile e nella legge fallimentare;
- reclusione per un tempo non inferiore a un anno per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
- reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
- la sottoposizione a misure di prevenzione disposte dall'Autorità Giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- l'aver svolto, nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate ovvero in imprese operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare e assicurativo sottoposte a procedura di amministrazione straordinaria.

Costituiscono cause di decadenza dall'incarico di OdV:

- il verificarsi di una causa di ineleggibilità;
- il verificarsi di circostanze tali da menomare gravemente e fondatamente l'indipendenza o l'autonomia di giudizio del componente;
- il grave inadempimento - dovuto a negligenza o imperizia - rispetto alle mansioni affidate all'OdV;
- l'adozione di reiterati comportamenti ostruzionistici o non collaborativi nei confronti degli altri componenti;
- l'applicazione di sanzioni disciplinari da parte del Consiglio di Amministrazione per le violazioni compiute dall'OdV nell'ambito dei propri doveri, che siano tali da determinare il venir meno della fiducia circa l'idoneità del soggetto a ricoprire il ruolo di componente dell'Organismo.

Il Consiglio d'Amministrazione provvede alla nomina e alla sostituzione dell'OdV mediante apposita delibera consiliare. È altresì rimessa al Consiglio di Amministrazione la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'OdV in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti.

La perdita dei requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità, professionalità è causa di decadenza dalla carica dell'OdV.

### 6.3 I COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV è dotato di pieni ed autonomi poteri di iniziativa e controllo sulle attività della SIM. Nell'esecuzione della sua attività ordinaria, vigila in generale:

- sull'efficienza, efficacia ed adeguatezza del Modello nel prevenire e contrastare la commissione degli illeciti per i quali è applicabile il Decreto, anche di quelli che in futuro dovessero comunque comportare una responsabilità amministrativa della Società;

- sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello da parte dei destinatari, rilevando la coerenza e gli eventuali scostamenti dei comportamenti attuati, attraverso l'analisi dei flussi informativi e le segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni aziendali;
- sull'aggiornamento del Modello laddove si riscontrino esigenze di adeguamento, formulando proposte agli Organi Societari competenti, laddove si rendano opportune modifiche e/o integrazioni in conseguenza di significative violazioni delle prescrizioni del Modello stesso, di significativi mutamenti dell'assetto organizzativo e procedurale della SIM, nonché delle novità legislative intervenute in materia;
- sull'attuazione del piano di formazione del Personale;
- sull'avvio e sullo svolgimento del procedimento di irrogazione di un'eventuale sanzione disciplinare, a seguito dell'accertata violazione del Modello.

#### L'Organismo di Vigilanza:

- effettua proposte ed osservazioni relative ad aggiornamenti del Modello e verifica l'attuazione ed efficacia delle soluzioni proposte;
- definisce le iniziative più idonee a diffondere tra il personale ed i Collaboratori/Partner la conoscenza del Modello;
- predispone una relazione annuale per il Consiglio di Amministrazione sulle attività svolte. Qualora si evidenzino carenze o necessità di aggiornamenti/integrazioni, stila uno specifico rapporto da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione che riepiloghi quanto riscontrato e suggerisca le azioni da intraprendere;
- propone alle funzioni preposte, gli eventuali procedimenti disciplinari ai sensi della legge e del contratto collettivo nazionale, idonei a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello;
- predispone un efficace sistema di comunicazione interna che, garantendo la massima riservatezza e tutela del segnalante, permetta a tutti coloro che vengano a conoscenza di situazioni illecite, nonché di situazioni non conformi al Modello di segnalare ogni notizia rilevante ai sensi e fini del Decreto;
- propone, nella relazione al Consiglio di Amministrazione, l'assegnazione di un budget di spesa eventualmente necessario per l'assolvimento delle funzioni;
- per lo svolgimento dei compiti può avvalersi della collaborazione delle strutture aziendali nonché di eventuali collaboratori o soggetti esterni competenti.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di coordinare le attività di verifica del Modello. Tali attività sono articolate su più livelli:

- verifiche sugli atti, da effettuare su attività considerate a rischio;
- verifiche sulle procedure, per verificare l'effettivo funzionamento;
- verifiche sull'operatività del Modello.

Sul piano operativo l'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di:

- attivare le procedure di controllo, fermo restando che la responsabilità del controllo resta in capo al responsabile della rispettiva area;

- condurre ricognizioni e verifiche sull'attività ai fini del costante aggiornamento delle aree di attività considerate a rischio nel contesto aziendale;
- effettuare verifiche mirate, qualora se ne ravvisi la necessità, su determinate operazioni o attività specifiche poste in essere nell'ambito delle aree considerate a rischio;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento del modello stesso;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti nella matrice predisposta per la gestione del Modello;
- coordinarsi con i responsabili delle singole aree al fine di un migliore monitoraggio delle aree a rischio; l'OdV deve essere informato sull'evoluzione dei singoli servizi e ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante ai fini del rispetto del Modello;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni;
- informare il Consiglio di Amministrazione di eventuali problematiche emerse in merito all'attuazione del Modello.

Nell'esercizio delle attività di cui al presente paragrafo l'OdV:

- è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, ivi compreso il potere di richiedere e di acquisire informazioni da parte di ogni livello e settore operativo della Società;
- è destinatario degli obblighi di informazione previsti nel Modello, ai sensi dell'art.6, comma 2, lett. d) del Decreto.

Al fine di autoregolamentare il proprio funzionamento, l'OdV adotta un Regolamento disciplinante le modalità di funzionamento dell'OdV stesso.

#### 6.4 FLUSSI INFORMATIVI DALL'ORGANISMO DI VIGILANZA AGLI ORGANI SOCIETARI

L'Organismo di Vigilanza in ogni circostanza in cui lo ritenga necessario o opportuno o se richiesto riferisce al Consiglio di Amministrazione circa il funzionamento del Modello e l'adempimento agli obblighi imposti dal D.Lgs. n. 231/01.

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società.

L'OdV, almeno una volta l'anno in occasione dell'approvazione del progetto di bilancio, sottopone al Consiglio di Amministrazione una specifica informativa sull'adeguatezza e sull'osservanza del Modello, che ha ad oggetto:

- lo stato di fatto sull'attuazione del Modello, con particolare riferimento agli esiti dell'attività di vigilanza espletata durante l'anno e agli interventi opportuni per l'implementazione del Modello, mediante una relazione scritta;
- il Piano delle attività.

In caso di gravi anomalie nel funzionamento ed osservanza del Modello o di violazioni di prescrizioni dello stesso, l'OdV riferisce tempestivamente al Consiglio di

Amministrazione o al Presidente, affinché provveda senza indugio a convocare il Consiglio di Amministrazione.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione o potrà, a sua volta, fare richiesta - qualora lo reputi opportuno o comunque ne ravvisi la necessità - di essere sentito da tale organo per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello sollecitando, se del caso, un intervento da parte dello stesso.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'OdV ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi poteri, di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente al Presidente ed ai soggetti con le principali responsabilità operative. Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

#### 6.5 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Nell'ambito dello svolgimento dell'attività, deve essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza ogni informazione attinente comportamenti che possano anche astrattamente integrare le fattispecie di reato previste, nonché ogni informazione, di qualunque natura, attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività considerate a rischio.

In particolare:

- le segnalazioni all'OdV devono essere in forma scritta e avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- devono essere immediatamente comunicate le eventuali segnalazioni relative alla commissione dei reati previsti dal Decreto;
- l'afflusso di segnalazioni può essere canalizzato direttamente all'OdV;
- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, redigendo un verbale scritto e motivato della indagine svolta internamente. Eventuali rifiuti di procedere ad un'indagine interna saranno motivati per iscritto e archiviati.

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni sopra descritte, devono essere trasmesse senza indugio all'OdV:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o altra autorità da cui si evincano lo svolgimento di indagini a carico di soggetti operanti con la SIM;
- richieste eventuali di assistenza legale da parte di dirigenti/dipendenti in caso di avvio di un procedimento giudiziario;
- i rapporti di valutazione del personale da cui possano emergere fatti atti, eventi contenenti elementi di criticità rispetto ai reati previsti dal Decreto.

A tal proposito, è stato appositamente istituito uno specifico indirizzo di posta elettronica attraverso cui inoltrare le segnalazioni all'OdV: [odv@integraesim.it](mailto:odv@integraesim.it)



## 6.6 RACCOLTA E GESTIONE DELLE INFORMAZIONI

Ogni informazione, segnalazione, report previsto dal Modello è conservato dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni. L'accesso all'archivio è consentito esclusivamente all'OdV.

## 7 IL SISTEMA DISCIPLINARE

L'efficacia del Modello è assicurata - oltre che dall'elaborazione di meccanismi di decisione e di controllo tali da eliminare o ridurre significativamente il rischio di commissione degli illeciti per i quali è applicabile il D. Lgs. n. 231/2001 - dagli strumenti sanzionatori posti a presidio dell'osservanza delle condotte prescritte.

L'art. 6 c. 2 lett. e) del D. Lgs. 231/2001, infatti, prevede che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo introducano "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello". Risulta quindi essenziale per il funzionamento del Modello l'adozione di un sistema sanzionatorio idoneo a punire gli eventuali comportamenti contrastanti con le misure previste dal Modello, così da soddisfare un requisito essenziale ai fini della qualifica di esimente.

I comportamenti del personale della SIM e dei soggetti esterni (intendendosi per tali i lavoratori autonomi o parasubordinati, i professionisti, i consulenti, gli agenti, i fornitori, i partner commerciali, etc) non conformi ai principi e alle regole di condotta prescritti nel presente Modello - ivi ricomprendendo tutti gli allegati che costituiscono parte integrante del Modello - costituiscono illecito contrattuale.

Su tale presupposto, la SIM adotterà nei confronti:

- del personale dipendente assunto con contratto regolato dai contratti collettivi nazionali di settore, il sistema sanzionatorio stabilito dal Codice disciplinare della SIM e dalle leggi e norme contrattuali di riferimento;
- dei soggetti esterni, il sistema sanzionatorio stabilito dalle disposizioni contrattuali e di legge che regolano la materia.

Per quanto riguarda il personale dipendente della SIM, la violazione delle misure indicate nel Modello si configura come 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 Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori di categoria.

La valutazione sotto il profilo disciplinare delle violazioni delle misure previste dal Modello si configura con modalità differenti a seconda del soggetto che ha commesso la violazione, con riguardo alla natura di Soggetto apicale o Sottoposto.

Il sistema disciplinare, inteso anche come azione di responsabilità ai sensi del Codice Civile, è rivolto agli Amministratori, ai Dipendenti, ai collaboratori ed ai terzi che operino per conto della SIM, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare e di carattere contrattuale/negoziale a seconda dei casi. L'adeguatezza del sistema disciplinare alle prescrizioni del Decreto è oggetto di monitoraggio da parte dell'Organismo di Vigilanza.



## 7.1 LA GESTIONE DEI RAPPORTI

### 7.1.1 GESTIONE DEI RAPPORTI CON I DIPENDENTI

Nell'ambito dei rapporti con i dipendenti, la SIM provvede ad inserire nei singoli contratti un'apposita clausola che prevede l'applicazione di sanzioni in caso di condotte contrastanti con le norme di cui al D. Lgs. 231/2001 e con il Modello adottato dalla SIM (cfr. Allegato 6 - "Clausola contrattuale per i dipendenti").

Il sistema sanzionatorio introdotto dalla SIM, ai sensi dell'art. 6, c. 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, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 della legge n. 300/1970. In particolare, le sanzioni irrogabili nei confronti dei lavoratori sono quelle previste dalla contrattazione collettiva di categoria, dal richiamo verbale fino al licenziamento per mancanze, come previsto dal contratto stesso.

### 7.1.2 GESTIONE DEI RAPPORTI CON I DIRIGENTI

Nell'ambito dei rapporti con i dirigenti la SIM provvede ad inserire nei singoli contratti un'apposita clausola che prevede l'applicazione di sanzioni in caso di condotte contrastanti con le norme di cui al D. Lgs. 231/2001 e con il Modello adottato dalla SIM (cfr. Allegato 6 - "Clausola contrattuale per i dipendenti").

In particolare, in caso di violazione delle procedure interne, delle regole e dei principi esplicitati nel Modello, o di adozione nell'espletamento di attività nelle aree a rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la SIM provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra azienda e lavoratore con qualifica di dirigente.

Ferme restando le disposizioni circa l'iter procedurale previsto, nel caso in cui il comportamento del dirigente rientri nei casi in precedenza indicati, il Consiglio di Amministrazione, su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, procederà ad un'ideale istruttoria mirata a valutare l'opportunità di procedere ad una risoluzione anticipata del contratto di lavoro (nel rispetto delle previsioni normative vigenti).

### 7.1.3 GESTIONE DEI RAPPORTI CON I LAVORATORI PARASUBORDINATI

Nell'ambito dei rapporti con i lavoratori parasubordinati e autonomi, la SIM provvede ad inserire, nei singoli contratti, la medesima clausola prevista per i dipendenti SIM (cfr. Allegato 6 - "Clausola contrattuale per i dipendenti"), secondo la quale è prevista l'applicazione di sanzioni in caso di condotte contrastanti con le norme di cui al D. Lgs. 231/2001 e con il Modello adottato dalla SIM.

Per quanto riguarda, le categorie di lavoratori "atipici" è in ogni caso necessario che venga messo a loro disposizione il Modello e che venga richiesto il puntuale rispetto dei principi in esso contenuti.

### 7.1.4 GESTIONE DEI RAPPORTI CON SOGGETTI TERZI

La SIM, nell'ambito del corretto svolgimento dell'operatività aziendale, si avvale della collaborazione di soggetti terzi attraverso la prestazione di servizi e l'approvvigionamento di beni.

Con riferimento alla gestione dei rapporti continuativi con fornitori di beni e/o servizi ed altri soggetti terzi esterni, la SIM ha predisposto delle apposite clausole contrattuali. Tali clausole sanciscono la volontà della SIM di improntare la propria operatività al rispetto assoluto dei più elevati standard di professionalità, integrità, legalità, trasparenza, correttezza e buona fede: questi valori rappresentano infatti per la SIM una condizione imprescindibile ai fini del corretto svolgimento dell'attività aziendale, della tutela della sua affidabilità, reputazione ed immagine, nonché della sempre maggior soddisfazione della propria clientela. Nell'ottica di instaurare una collaborazione corretta e proficua, la SIM richiede quindi ai terzi l'adozione di comportamenti in linea con quelli tenuti dalla stessa.

Tramite queste clausole viene data informativa delle norme e dei principi comportamentali contenuti nel Modello e nei relativi allegati e delle conseguenze a fronte di eventuali comportamenti posti in essere in violazione dei suddetti principi (cfr. Allegato 5 - "Clausole contrattuali soggetti terzi").

Nel caso in cui la SIM si avvalga delle prestazioni di lavoratori somministrati da agenzie specializzate (interinali), si precisa come sia opportuno che nei contratti con le agenzie per il lavoro siano inserite specifiche clausole che impegnino le agenzie medesime ad informare i propri dipendenti, sia nel caso in cui siano utilizzati direttamente dalla SIM, sia qualora eroghino la loro prestazione presso o in favore di quest'ultima, dei rischi che possono derivare dalla responsabilità amministrativa della SIM, nonché dell'esistenza e della funzione del Modello adottato dalla SIM. Le clausole potranno altresì prevedere il recesso o la risoluzione dei contratti stipulati con le agenzie per il lavoro, laddove queste non abbiano adempiuto il succitato compito informativo nei confronti dei propri dipendenti. Sarà inoltre espressamente previsto a carico dell'agenzia per il lavoro, l'obbligo di applicare le sanzioni disciplinari previste dal sistema sanzionatorio ai dipendenti somministrati che risultino inadempienti alle prescrizioni del Modello.

## 7.2 MISURE APPLICABILI

### 7.2.1 MISURE PER I LAVORATORI DIPENDENTI DIVERSI DAI DIRIGENTI

Con riguardo ai lavoratori dipendenti, il Decreto prevede che il sistema disciplinare debba rispettare le prescrizioni dello "Statuto dei lavoratori" (art. 7 legge n. 300/1970) e della contrattazione collettiva di settore e aziendale, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili, sia per quanto riguarda la forma di esercizio del potere sanzionatorio.

Il sistema disciplinare applicato dalla SIM appare munito dei requisiti di efficacia e deterrenza, rispondendo all'esigenza del Decreto di introdurre un "sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello". Nel rispetto delle norme di legge e contrattuali e del Codice Etico adottato dalla SIM, sono quindi disposte le sanzioni disciplinari, oggettivamente e soggettivamente correlate alla gravità dell'infrazione, per i dipendenti che incorrano nella violazione degli obblighi previsti.

I provvedimenti disciplinari adottabili dalla SIM consistono in:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 10 giorni;
- licenziamento per giustificato motivo;
- licenziamento per giusta causa.

In particolare, con riferimento alle aree professionali ed ai quadri direttivi, si incorre nel provvedimento del **rimprovero verbale** per lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello; ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle Attività Sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello, correlandosi detto comportamento ad una lieve inosservanza delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori.

Il provvedimento del **rimprovero scritto** si applica in caso di ripetizione di mancanze punibili con il rimprovero verbale ovvero di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle Attività Sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da poter essere considerata ancorché non lieve, comunque, non grave, correlandosi detto comportamento ad una inosservanza non grave dei doveri stabiliti dal contratto o delle istruzioni impartite dai superiori.

Il provvedimento della **sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 10 giorni** si applica in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o dal Codice Etico quando, negligenza di una certa gravità nell'espletamento del lavoro, inosservanza, ripetuta o di una certa gravità, dei doveri stabiliti dal contratto o delle istruzioni impartite dai superiori.

Il provvedimento del **licenziamento per giustificato motivo** si applica in caso di adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle Attività Sensibili, di un comportamento caratterizzato da notevole inadempimento di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o dal Codice Etico che determini un danno patrimoniale alla Società o esponga la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo in ordine alla gestione corrente dell'attività di impresa ovvero in caso di violazione delle norme contrattuali o dei doveri inerenti alla sfera disciplinare, alle direttive dell'azienda, al rendimento nel lavoro, tale da configurare, o per la particolare natura della mancanza o per la sua recidività, un inadempimento "notevole" degli obblighi relativi.

Il provvedimento del **licenziamento per giusta causa** si applica in caso di adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle attività sensibili, di un comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni e/o le procedure e/o le norme interne del presente Modello, che, ancorché sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria.

L'istruttoria può essere avviata dal Consiglio di Amministrazione, anche su segnalazione motivata dell'Organismo di Vigilanza. Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che saranno adottate ed applicate nel rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali applicabili al rapporto di lavoro, seguendo il previsto iter interno.

#### *7.2.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI*

In caso di violazione da parte dei Dirigenti, dei principi, delle regole e delle procedure interne previste dal presente Modello si provvederà ad applicare nei confronti degli stessi i provvedimenti previsti dalle vigenti disposizioni di legge e di contratto, tenuto, altresì, conto della gravità della/e violazione/i e della eventuale reiterazione.

In ogni caso, delle procedure di accertamento delle violazioni e di irrogazioni delle sanzioni ai Dirigenti per violazione del Modello, dovrà essere preventivamente informato l'Organismo di Vigilanza.

Costituisce illecito disciplinare la mancata vigilanza da parte del personale dirigente sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle regole e delle procedure previste dal Modello, così come la diretta violazione degli stessi, o più in generale l'assunzione di comportamenti - tenuti nell'espletamento delle attività connesse alle proprie mansioni - che non siano conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un dirigente, in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto.

La Società provvede all'accertamento delle infrazioni ed all'irrogazione dei provvedimenti più idonei in conformità a quanto stabilito dal CCNL.

Relativamente alle modalità di gestione delle contestazioni inerenti il comportamento ovvero l'operato dei Dirigenti, valgono le medesime disposizioni descritte al riguardo nel precedente paragrafo con riferimento al personale dipendente non dirigente.

#### *7.2.3 PROVVEDIMENTI PER INOSSERVANZA DA PARTE DEGLI ESPONENTI AZIENDALI*

I comportamenti in violazione del Modello posti in essere dagli Amministratori, possono costituire giusta causa per proporre all'Assemblea dei Soci, da parte degli amministratori, la revoca con effetto immediato del mandato. In quest'ultima ipotesi la Società ha diritto ai danni eventualmente patiti a causa della condotta illecita realizzata.

In caso di violazione da parte di un componente del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione agli amministratori, mediante relazione scritta; gli amministratori, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombeni previsti dalla legge.

#### *7.2.4 MISURE NEI CONFRONTI DELLE PARTI TERZE*

Ogni violazione della normativa vigente, del Modello e dei relativi allegati da parte di fornitori di beni e/o servizi e altri soggetti esterni con cui la SIM entri in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari, è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla SIM, come anche nel caso di applicazione alla stessa delle misure previste dal Decreto da parte del giudice.

#### *7.2.5 MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA*

In caso di violazione dei compiti e delle responsabilità dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, accertata l'effettiva inadempienza con il supporto della funzione più appropriata (e nel rispetto della regolamentazione vigente), provvede a valutare l'opportunità di intraprendere le iniziative più opportune, coerentemente con il profilo dell'Organismo.

## 8 FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

### 8.1 FORMAZIONE DELLE RISORSE

Il regime della responsabilità amministrativa previsto dalla normativa e l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo da parte della SIM formano un sistema che deve trovare nei comportamenti operativi del personale una coerente ed efficace risposta. Al riguardo, è fondamentale un'attività di comunicazione e di formazione finalizzata a favorire la diffusione di quanto stabilito dal Decreto e dal Modello adottato nelle sue diverse componenti (gli strumenti aziendali presupposto del Modello, le finalità del medesimo, la sua struttura e i suoi elementi fondamentali, il sistema dei poteri e delle deleghe, l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi verso quest'ultimo, ecc.).

Ciò affinché la conoscenza della materia e il rispetto delle regole che dalla stessa discendono costituiscano parte integrante della cultura professionale di ciascun collaboratore. Con questa consapevolezza, le attività di formazione e comunicazione interna - rivolte a tutto il personale - hanno il costante obiettivo, anche in funzione degli specifici ruoli assegnati, di creare una conoscenza diffusa e una cultura aziendale adeguata alle tematiche in questione, mitigando così il rischio della commissione di illeciti.

A tal proposito, la SIM ha predisposto appositi interventi di comunicazione e formazione per tutto il personale coinvolto, con lo scopo di garantire la diffusione nell'organizzazione dei principi ispiratori e delle regole di condotta.

Il Modello è pubblicato sul sito internet della SIM ([www.integrae.it](http://www.integrae.it)), è facilmente accessibile da parte di tutti i Destinatari ed è costantemente aggiornato in relazione alle modifiche che via via intervengono nell'ambito della normativa applicabile Modello.

Le attività formative hanno l'obiettivo di far conoscere il Decreto, il Modello e, in particolare, di sostenere adeguatamente coloro che sono coinvolti nelle "attività sensibili".

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto terrà conto, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano e dell'attribuzione o meno di funzioni di rappresentanza della Società.

### 8.2 FORMAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

La formazione costante dell'OdV è volta a garantire che l'Organismo stesso mantenga una comprensione elevata - da un punto di vista tecnico - del Modello nonché degli strumenti utili per procedere in modo adeguato all'espletamento del proprio incarico di controllo. Questa formazione può avvenire, in generale, mediante la partecipazione a corsi, convegni o seminari organizzati e riunioni con esperti in materia di responsabilità ex D. Lgs. 231/2001 o in materie penalistiche.

A tal proposito, si segnala che, come indicato nei Principi consolidati, l'OdV deve essere dotato di requisiti di professionalità idonei a garantire la loro imparzialità di giudizio ed autorevolezza, professionalità che si traduce anche, ma non solo, nella conoscenza del Decreto. Pertanto, da ciò ne deriva che è onere dell'OdV stesso provvedere alla propria formazione in modo autonomo e indipendente.

## 9 MODIFICHE E AGGIORNAMENTI DEL MODELLO

Il Decreto prevede espressamente la necessità di aggiornare il Modello affinché esso rifletta costantemente le specifiche esigenze dell'Ente e la sua concreta operatività.

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- modifiche ed integrazioni al Decreto 231/2001 ed ai Reati ed agli Illeciti Amministrativi rilevanti ai fini della medesima normativa;
- modifiche significative della struttura organizzativa dell'Ente, nuove attività, nuovi prodotti e/o nuovi servizi che modificano in modo non marginale l'assetto organizzativo dell'Ente.

Potranno altresì essere valutati interventi di adeguamento del Modello al verificarsi di violazioni e/o di rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo.

L'adozione e la efficace attuazione del Modello costituiscono per espressa previsione legislativa una responsabilità del Consiglio di Amministrazione, salvo quanto espressamente previsto dal medesimo Consiglio di Amministrazione per le modifiche demandate ad altro soggetto incaricato. La semplice cura dell'aggiornamento, ossia la mera sollecitazione in tal senso verso il vertice societario e non già la sua diretta attuazione, spetta invece all'Organismo di Vigilanza.

## **10 ALLEGATI**

- Codice Etico (Allegato 1);
- Elenco dei reati ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (Allegato 2);
- Protocolli (Allegato 3);
- Matrice rischi-reato (Allegato 4);
- Clausole contrattuali soggetti terzi (Allegato 5);
- Clausola contrattuale per i dipendenti (Allegato 6).