

Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01

Parte Generale

Approvato dal Board of Directors nella seduta del 27 aprile 2020

Sommario

1. IL CONTESTO NORMATIVO.....	3
1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto dal Decreto Legislativo n. 231/2001 a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni.....	3
1.2 Fattispecie di reato.....	3
1.3 Le sanzioni.....	3
1.4 Vicende modificative dell'Ente.....	4
1.5 L'adozione di Modelli di organizzazione, gestione e controllo quali esimenti della responsabilità amministrativa dell'Ente.....	4
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE. GESTIONE E CONTROLLO DI INVESTIRE SGR.....	6
2.1 I Destinatari del Modello.....	6
2.2 Gli elementi fondamentali del Modello.....	6
2.3 Gli strumenti aziendali esistenti quali presupposti al Modello.....	7
2.3.1 Il Codice etico e il Codice Interno di Comportamento.....	8
2.3.2 Le altre norme endosocietarie.....	8
2.3.3 Il Sistema dei Controlli Interni.....	8
2.4 Le norme emanate ai fini del D.Lgs. 231/01 e la metodologia seguita per la loro adozione.....	9
2.5 Le fattispecie di reato applicabili alla SGR.....	11
2.6 Individuazione delle attività sensibili.....	11
2.6.1 Attività sensibili e metodologia adottata per la loro individuazione.....	11
3. SISTEMA DISCIPLINARE.....	13
3.1 Funzioni del sistema disciplinare.....	13
3.2 Procedimento e misure disciplinari.....	13
4. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	15
5. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	16
6. WHISTLEBLOWING.....	16

1. IL CONTESTO NORMATIVO

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto dal Decreto Legislativo n. 231/2001 a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni

Il D. Lgs. 231/01, emanato in attuazione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, ha inteso conformare la normativa italiana in materia di responsabilità degli enti a quanto stabilito da alcune Convenzioni internazionali ratificate dal nostro Paese.

In particolare, con l'entrata in vigore del D. Lgs. 231/01 è stata introdotta anche in Italia una forma di responsabilità amministrativa degli enti, quali società, associazioni e consorzi, derivante dalla commissione, o dalla tentata commissione, di alcuni reati, espressamente richiamati dal D. Lgs. 231/01, da parte dei soggetti apicali o dei soggetti sottoposti, nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

La società non risponde, invece, se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 2, D. Lgs. 231/01).

Il D. Lgs. 231/01 prevede, inoltre, la procedibilità in Italia nei confronti dell'ente per reati commessi all'estero da soggetti apicali o sottoposti dell'ente, nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso:

- se l'ente ha la propria sede principale nel territorio dello stato italiano;
- se sussiste la procedibilità in Italia nei confronti della persona fisica autore del reato;
- se nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

La responsabilità amministrativa degli enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.

Peraltro la responsabilità dell'ente sussiste anche quando: a) l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile; b) il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia.

1.2 Fattispecie di reato

Le fattispecie di reato suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente sono soltanto quelle espressamente richiamate da determinati articoli del D. Lgs. 231/01.

Tali fattispecie sono di seguito richiamate.

1.3 Le sanzioni

Le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01 a carico degli enti a seguito della commissione o tentata commissione dei reati di cui al paragrafo 1.2, possono essere di natura pecuniaria oppure interdittiva.

Le sanzioni interdittive, applicabili anche come misure cautelari, consistono in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;

- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Con la sentenza di condanna nei confronti dell'ente è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato. Nel caso in cui vengano irrogate sanzioni interdittive, può essere disposta, come pena accessoria, anche la pubblicazione della sentenza di condanna.

1.4 Vicende modificative dell'Ente

Il D. Lgs. 231/01 disciplina, inoltre, il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente per le sanzioni irrogate con riferimento a vicende modificative, quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda. In particolare, in caso di trasformazione, l'ente "trasformato" rimane responsabile anche per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Per quanto concerne la fusione, anche per incorporazione, l'ente risultante dalla fusione risponde anche dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione stessa. In linea generale, 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 diventano solidalmente responsabili per il pagamento delle sanzioni pecuniarie irrogate all'ente scisso, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito.

Per quanto concerne le fattispecie di cessione e conferimento di azienda, il D. Lgs. 231/01 prevede una disciplina unitaria. In particolare, nel caso di cessione di azienda, il cessionario è solidalmente responsabile con il cedente per le sanzioni pecuniarie irrogate in relazione ai reati commessi nell'ambito dell'azienda ceduta, nel limite del valore trasferito e delle sanzioni risultanti dai libri contabili obbligatori ovvero delle sanzioni dovute ad illeciti dei quali il cessionario era comunque a conoscenza. E' comunque fatto salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente.

1.5 L'adozione di Modelli di organizzazione, gestione e controllo quali esimenti della responsabilità amministrativa dell'Ente

Il D. Lgs. 231/01 prevede forme di esonero della responsabilità amministrativa degli enti.

In particolare, l'articolo 6 del D. Lgs. 231/01 stabilisce che, in caso di reato commesso da un soggetto apicale, l'ente non risponde se prova che:

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

Pertanto, nel caso di reato commesso da soggetti apicali, sussiste in capo all'ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata se l'ente riesce a dimostrare la sussistenza delle succitate quattro condizioni di cui all'art. 6 del D. Lgs. 231/01.

In tal caso, pur sussistendo la responsabilità personale in capo al soggetto apicale, l'ente non è responsabile ai sensi del D. Lgs. 231/01.

Il D. Lgs. 231/01 attribuisce, quindi, per quanto riguarda la responsabilità degli enti, un valore scriminante ai modelli di organizzazione e gestione nella misura in cui questi ultimi risultino, in base ad un giudizio espresso *ex ante* in adozione del criterio della prognosi postuma, idonei a prevenire i reati di cui al citato decreto e, al contempo, vengano efficacemente attuati da parte dell'organismo dirigente.

Nello stesso modo, l'art. 7 del D. Lgs. 231/01 stabilisce la responsabilità amministrativa dell'ente per i reati di soggetti sottoposti, se la loro commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza. In ogni caso, l'inosservanza di detti obblighi di direzione o di vigilanza è esclusa se l'ente dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Pertanto, nell'ipotesi prevista dal succitato art. 7 del D. Lgs. 231/01, l'adozione e l'efficace attuazione del modello di organizzazione e gestione da parte dell'ente costituiscono una presunzione a suo favore, comportando, così, l'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa sulla quale quindi incombe l'onere di dimostrare la mancata adozione e la non efficace attuazione del modello.

L'art. 6 del Decreto dispone, infine, che i modelli di organizzazione e gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia, cui è data facoltà di formulare, di concerto con i Ministri competenti, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati, purché garantiscano le esigenze indicate dall'articolo 6, comma 2, del D. Lgs. 231/01.

Si precisa che la Investire SGR (di seguito anche "SGR" o "Investire") ha predisposto un modello (il modello di Investire di seguito verrà definito come il "Modello") attenendosi – nel rispetto delle peculiarità dell'attività della Investire e della sua struttura organizzativa – alle Linee Guida redatte in materia da Assogestioni.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DI INVESTIRE SGR

2.1 I Destinatari del Modello

Il Modello e le disposizioni ivi contenute e richiamate devono essere rispettate dagli esponenti aziendali e da tutto il personale della Investire e, in particolare, da parte di coloro che si trovino a svolgere le attività sensibili.

2.2 Gli elementi fondamentali del Modello

La SGR, in coerenza con l'impegno profuso nella creazione e nel mantenimento di un sistema di *governance* aderente a principi etici e, al contempo, garante di un'efficiente gestione dell'attività aziendale, ha adottato un modello di organizzazione e gestione in ottemperanza al disposto del D. Lgs. 231/01 (il Modello) che, ai sensi del comma 2 dell'art. 6 del Decreto, risponde alle seguenti esigenze:

- individuare attività esposte al rischio di commissione di reati;
- prevedere specifiche procedure per programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in funzione della prevenzione del rischio (ossia in relazione ai reati da prevenire);
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un adeguato sistema disciplinare per sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il Modello della SGR illustrato nel presente documento e nei suoi allegati, è costituito dall'insieme organico dei principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi relativi alla gestione ed al controllo dell'attività sociale e strumentali, tra l'altro, alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato alla prevenzione della commissione, o della tentata commissione, dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01.

Tali disposizioni possono essere scritte od orali, di applicazione generale o limitate a categorie di soggetti od individui, permanenti o temporanee.

I Destinatari, nello svolgimento delle rispettive attività, si attengono:

- a) alle disposizioni legislative e regolamentari, italiane o straniere, applicabili nella fattispecie;
- b) alle previsioni dello Statuto sociale;
- c) al Codice etico e al Codice interno di comportamento;
- d) alle norme generali emanate ai fini del D. Lgs. 231/01;
- e) alle altre deliberazioni del Board of Directors;
- f) alle normative e procedure interne, nonché alle comunicazioni e agli ordini di servizio.

Tutte le norme introdotte dalle fonti di cui sopra costituiscono il Modello.

Il presente documento contiene una illustrazione sintetica del Modello e, in particolare, delle principali disposizioni finalizzate alla prevenzione della commissione o della tentata commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01.

Il Modello di Investire SGR è approvato dal Board of Directors.

L'Organismo di Vigilanza, di cui al successivo capitolo, può suggerire al Board of Directors aggiornamenti al presente documento.

2.3 Gli strumenti aziendali esistenti quali presupposti al Modello

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

Gli organi di Investire hanno dedicato e continuano a dedicare la massima cura nella definizione delle strutture organizzative e delle procedure operative, sia al fine di assicurare efficienza, efficacia e trasparenza nella gestione delle attività e nell'attribuzione delle correlative responsabilità, sia allo scopo di ridurre al minimo disfunzioni, malfunzionamenti ed irregolarità.

Il contesto organizzativo della SGR è costituito dall'insieme di regole, strutture e procedure che garantiscono il suo funzionamento; si tratta dunque di un sistema articolato che viene definito e verificato internamente anche al fine di rispettare le previsioni normative a cui è sottoposta (Istruzioni di Vigilanza della Banca d'Italia, Testo Unico dell'intermediazione finanziaria e i relativi regolamenti attuativi).

La SGR è sottoposta alla vigilanza di Banca d'Italia e di Consob, ognuna per i profili di rispettiva competenza, le quali svolgono verifiche e controlli sull'operato della SGR e su aspetti relativi alla sua struttura organizzativa, come previsto dalla normativa.

La Investire è tenuta all'osservanza dei precetti posti da fonti normative pubbliche, italiane o straniere, statuali, regionali o locali, di rango costituzionale, primario o secondario. La legge, intesa in tale senso ampio, non costituirebbe, perciò, a stretto rigore, parte del Modello, essendone al di fuori. La SGR, tuttavia, coerentemente con il tradizionale impegno di legalità, riflesso anche nel Codice Etico, ritiene di imporre espressamente l'osservanza della legge, dando così anche a tale fonte rilievo contrattuale ed incorporando così, tramite un rinvio recettizio, anche tali norme nel Modello.

L'osservanza della legge è richiesta indipendentemente dall'effettiva conoscenza che il soggetto ne abbia. È pertanto compito di ciascuno conoscere ed osservare le norme di legge, in particolare quelle attinenti al proprio settore di attività. In caso di dubbio sulla portata o sull'interpretazione di norme di legge, vanno interpellate le competenti strutture aziendali.

Appare quindi evidente che il complesso di norme speciali, nonché la sottoposizione all'esercizio costante della vigilanza da parte delle Authority preposte, costituiscono anche un prezioso strumento a presidio della prevenzione di comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dalla normativa specifica che dispone la responsabilità amministrativa degli enti. Nei paragrafi che seguono si illustrano, per grandi linee, esclusivamente i principi di riferimento di alcuni strumenti aziendali esistenti quali presupposti al Modello.

Oltre a quelli illustrati nei successivi paragrafi da 2.3.1 a 2.3.3, strumenti fondamentali ai fini di cui trattasi sono costituiti dallo Statuto, dal Sistema delle deleghe e dei poteri, dagli Organigrammi e Funzioni grammì che ancorché qui non illustrati costituiscono parte integrante del Modello.

2.3.1 Il Codice etico e il Codice Interno di Comportamento

La SGR ha sempre attribuito particolare attenzione all'obiettivo dell'impegno sociale, ritenuto un vero e proprio investimento cui è tenuto il mondo dell'impresa, nella convinzione che la competitività si deve indissolubilmente accompagnare non solo alla sensibilità etica, ma anche al coinvolgimento sociale ed al rispetto dell'ambiente. Nel recente contesto di crescente attenzione alla *corporate governance*, oltre alla creazione di un modello organizzativo e societario adeguato a gestire in maniera sempre più efficace il rischio d'impresa, la SGR ha ritenuto necessario, da un lato, formalizzare e, dall'altro, diffondere dei documenti che facciano propri i più salienti principi di deontologia cui si ispira la propria attività.

Per tale motivo la SGR ha adottato sia il Codice etico sia il Codice interno di Comportamento, entrambi parte integrante del Modello).

2.3.2 Le altre norme endosocietarie

Oltre a quanto previsto dal Codice etico, esistono norme poste da varie altre fonti, in particolare da deliberazioni del Board of Directors, normative interne e ordini di servizio.

Alle norme poste da ognuna di queste fonti viene data adeguata pubblicità, assicurandone la conoscenza, a seconda dei casi, alla generalità dei dipendenti ovvero a singole categorie di destinatari.

Chi ha emanato la norma dispone, altresì, circa la forma delle relative disposizioni e la pubblicità.

Quando le disposizioni sono emanate tramite comunicazioni aziendali (ordini di servizio, normative, circolari) si conformano alle seguenti caratteristiche:

- sono numerate progressivamente secondo un ordine consequenziale prestabilito;
- riportano l'argomento;
- contengono disposizioni sia a carattere tecnico-organizzativo sia relative alla struttura organizzativa.

2.3.3 Il Sistema dei Controlli Interni

La SGR, in linea con quanto previsto dai Regolamenti Banca d'Italia e Consob attuativi del Testo Unico della Finanza, si è dotata di un sistema dei controlli interni idoneo a rilevare, misurare e verificare nel continuo i rischi tipici dell'attività sociale.

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

- efficacia ed efficienza dei processi aziendali (amministrativi, produttivi ecc.);
- salvaguardia del valore delle attività e protezione delle perdite;
- affidabilità e integrità delle informazioni contabili e gestionali;
- conformità delle operazioni con le disposizioni di legge, nonché con le politiche, i piani, i regolamenti e procedure interne.

Per il perseguimento delle suddette finalità, la SGR, tenuto conto della natura, complessità e caratteristiche dell'attività svolta e dei rischi ad essa connessi, si è dotata di un impianto normativo costituito da "Documenti di *governance*", tempo per tempo adottati, che sovrintendono al funzionamento della SGR (statuto, Codice Etico, Codice Interno di Comportamento, Regolamento delle operazioni con parti correlate, facoltà e poteri, funzionigrammi delle strutture organizzative, ecc.) e da norme più strettamente operative che regolamentano i processi aziendali, le singole attività e i relativi controlli (comunicazioni, circolari, procedure, policy, ordini di servizio, ecc.)

Più nello specifico e sinteticamente, la SGR ha adottato soluzioni organizzative che assicurano:

- una sufficiente separatezza tra le funzioni operative e quelle di controllo ed evitano situazioni di conflitto di interesse nell'assegnazione delle competenze;
- la registrazione di ogni fatto di gestione;
- attività di controllo a ogni livello operativo.

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

- **controlli di linea**, effettuati di norma dalle strutture produttive o incorporati nelle procedure informatiche;
- **controlli di secondo livello**, espletati dalle funzioni di *Risk Management, Compliance e Anti Money Laundering* – funzioni indipendenti dalle strutture produttive;
- **controlli di terzo livello**, espletati dall'*Internal Auditing*, funzione indipendente che tra gli altri suoi specifici compiti ha quello di valutare la funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni.

Il tutto come meglio disciplinato all'interno del documento sul sistema dei controlli interni approvato dal Board of Directors della Investire, che indica tra l'altro anche la distinzione di ruoli all'interno dell'azienda, graduando le diverse responsabilità, nonché i flussi tra le diverse funzioni del sistema di controllo interno della SGR.

2.4 Le norme emanate ai fini del D.Lgs. 231/01 e la metodologia seguita per la loro adozione

L'attività di analisi dei processi aziendali, condotta nelle forme e nei modi di seguito descritti, ha consentito di individuare quelle aree ove si è ritenuto potesse determinarsi il rischio di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01, nonché le strutture coinvolte nei processi ad essi afferenti.

Per ogni processo sensibile sono state inoltre identificate, attraverso anche specifici colloqui con i soggetti coinvolti nei processi nell'ambito dei quali fossero identificabili potenziali "aree di rischio", le modalità operative e gestionali esistenti e gli elementi di controllo presenti, a presidio delle stesse.

E' stata, quindi, valutata la congruità o meno delle norme e procedure attualmente in essere e, ove necessario, sono state elaborate o meglio precisate una serie di disposizioni in grado di prevenire o quantomeno ridurre sensibilmente il rischio di commissione di reati attraverso sistemi di controllo sulle attività, di tracciabilità dei processi e di imputazione di responsabilità. Il complesso delle norme così individuate appare idoneo a prevenire un numero rilevante di reati ai fini del D. Lgs. 231/01, salvo il caso della fraudolenta elusione.

In particolare, la norma in tema di segnalazione del contatto con la Pubblica Amministrazione e di documentazione dei processi permette di ricostruire la formazione degli atti ed i relativi livelli autorizzativi, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate. In questo modo, è agevolato il controllo sull'attività dei dipendenti al fine di evitare la commissione dei reati di corruzione e concussione ai danni della Pubblica Amministrazione. Al fine di rispettare il principio della separazione delle funzioni, la SGR cura che non vi sia identità soggettiva fra coloro che assumono ed attuano le decisioni, coloro che danno evidenza contabile delle operazioni decise e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure contemplate dal sistema di controllo interno.

Il rischio relativo ai reati contro la fede pubblica e contro la personalità individuale appare solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile.

In ogni caso si specifica che i poteri attribuiti all'Organismo di Vigilanza di attuare in modo efficace il Modello e di monitorare i comportamenti aziendali, anche mediante controlli a campione sugli atti ed i processi aziendali, costituiscono un valido presidio delle attività potenzialmente a rischio.

Nella predisposizione delle norme volte ad impedire la commissione di reati societari è stato esaminato il ruolo dei seguenti elementi:

- struttura organizzativa e sistema delle deleghe;
- funzioni aziendali di controllo;
- disposizioni di servizio, codici aziendali e procedure interne;
- le previsioni di legge, con particolare riferimento al Codice Civile ed al Testo Unico della Finanza ed alle normative emanate dalle Autorità di Vigilanza;
- i principi di *corporate governance* cui la SGR si ispira.

Si dà, quindi, atto che il sistema dei controlli e le prescrizioni contenute nei documenti sopra elencati, pur non essendo qui riportati, fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che il presente documento intende illustrare e sono, pertanto, parte integrante del Modello.

Oltre a quanto indicato, l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza del compito di vigilare sul funzionamento efficace e l'osservanza corretta del Modello, anche attraverso il controllo e la supervisione dei comportamenti aziendali costituisce una garanzia ulteriore affinché i principi espressi negli strumenti sopra citati vengano osservati dai Destinatari, così come individuati al precedente punto 2.1.

Infine, nell'espletamento di tutte le operazioni attinenti alla gestione sociale, oltre alle regole di cui alle schede illustrative (vedi successivo punto 2.5.2 del presente documento), i Destinatari prendono conoscenza e si impegnano a rispettare le norme poste da tutte le fonti del Modello.

2.5 Le fattispecie di reato applicabili alla SGR

Sulla base delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto, si considerano potenzialmente applicabili alla Investire SGR S.p.A. in virtù dell'attività dalla medesima svolta, le fattispecie riconducibili alle seguenti categorie:

- Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/01);
- Reati societari (art. 25-ter, D.Lgs. 231/01);
- Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies, D.Lgs. 231/01);
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies, D.Lgs. 231/01);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies, D.Lgs. 231/01);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, D.Lgs. 231/01);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies, D.Lgs. 231/01)
- Reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del D. Lgs. 231/01);
- Reati ambientali (art. 25 undecies, D.Lgs. 231/01);
- Reati connessi al mancato rispetto delle leggi sull'immigrazione (art. 25-duodecies D. Lgs. 231/01);
- Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies, D.Lgs. 231/01)

Si rappresenta come per ognuna di predette categorie siano riportati i reati associati più rilevanti, fermo restando che per quanto riguarda le altre figure di reato non espressamente richiamate nei singoli protocolli, resta fermo quanto previsto dal dettato normativo.

2.6 Individuazione delle attività sensibili

Dall'art. 6.2 lett. a) del D. Lgs. 231/01 si evince che uno dei requisiti del Modello è l'individuazione delle cosiddette "aree sensibili" o "a rischio", cioè di quei processi e di quelle attività aziendali in cui potrebbe determinarsi il rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal D. Lgs. 231/01 .

2.6.1 Attività sensibili e metodologia adottata per la loro individuazione

La SGR, tenuto conto della specifica operatività aziendale, ha identificato per ciascuna categoria di "illeciti presupposto" le aree aziendali "sensibili".

Nell'ambito di ogni area sensibile sono state poi individuate le attività aziendali nello svolgimento delle quali è più verosimile il rischio della commissione di illeciti presupposto previsti dal Decreto (c.d. attività "sensibili"), codificando per ciascuna delle attività, in una

specifica scheda illustrativa, principi di comportamento e di controllo – diversificati in relazione allo specifico rischio-reato da prevenire – cui devono attenersi tutto coloro che vi operano. Per l'identificazione delle funzioni aziendali coinvolte nel compimento delle attività sensibili si è proceduto ad un'analisi della struttura societaria ed organizzativa della SGR.

Detta analisi è stata condotta attraverso:

- la documentazione aziendale che offre una dettagliata elencazione e descrizione dei processi aziendali riguardanti l'attività della SGR;
- colloqui con i responsabili delle relative attività e servizi, che ha consentito una verifica capillare dei processi aziendali di volta in volta coinvolti e, quindi, un'individuazione tra essi di quelli suscettibili di essere considerati "aree a rischio".

Le attività sensibili individuate sono riferite a:

- Reati societari (inclusa la corruzione tra privati):
 - Attività di predisposizione del bilancio della società e dei rendiconti/relazioni semestrali dei fondi
 - Attività di gestione dei rapporti con il Collegio Sindacale, società di revisione e altri organi societari e relativa redazione tenuta e conservazione dei documenti su cui gli stessi potrebbero esercitare il controllo
 - Attività di gestione per la redazione dei regolamenti e prospetti dei fondi
 - Attività di compravendita e gestione immobili dei fondi
 - Attività di gestione e manutenzione degli immobili
 - Attività di locazione degli immobili dei fondi gestiti
 - Attività di acquisto di beni e servizi
- Abusi di mercato
 - Attività di gestione delle informazioni "price sensitive"
 - Attività di gestione delle comunicazioni relative ad operazioni su strumenti finanziari.
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione della salute e sicurezza sul lavoro
 - Attività di gestione degli adempimenti previsti dalle norme antinfortunistiche e di tutela dell'igiene e della salute sul lavoro nei locali della Società per attività di ufficio
 - Attività di gestione degli adempimenti previsti dalle norme antinfortunistiche e di tutela dell'igiene e della salute sul lavoro per quanto riguarda la conduzione dei cantieri temporanei o mobili in relazione alle attività di sviluppo immobiliare
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio
 - Attività relativa al processo di investimento/disinvestimento di beni immobili
 - Attività di locazione dei beni immobili dei fondi
 - Attività relativa alla commercializzazione (diretta indiretta) di quote dei fondi/rimborso di quote e dei proventi

- Attività di conferimento di incarichi a fornitori per lo sviluppo o la manutenzione straordinaria degli asset
- Attività di consulenza immobiliare
- Reati contro la Pubblica Amministrazione e di truffa ai danni dello stato
 - Attività di gestione delle risorse finanziarie
 - Gestione del processo di selezione e assunzione del personale
 - Gestione amministrativa e tecnica/manutentiva degli immobili e dei fondi locati a P.A.
 - Gestione dei contenziosi giudiziali e stragiudiziali in essere e dei rapporti con la P.A. scaturenti dalla gestione dei procedimenti
 - Gestione dei rapporti con le Autorità di Vigilanza
 - Attività relativa al processo di sviluppo immobiliare
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati
 - Attività relativa alle Segnalazioni di Vigilanza
 - Attività relativa alle segnalazioni a mezzo piattaforma INFOSTAT_UIF
 - Attività di gestione della sicurezza informatica
- Reati Ambientali
 - Attività relativa al processo di gestione degli immobili
 - Attività relativa al processo di sviluppo immobiliare
- Reati connessi al mancato rispetto delle leggi sull'immigrazione (art. 25-*duodecies* D. Lgs. 231/01
 - Attività di selezione e gestione del personale
- Reati tributari
 - Attività di gestione degli adempimenti fiscali

3. SISTEMA DISCIPLINARE

3.1 Funzioni del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 231/01 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione e gestione, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso. Pertanto, la definizione di un efficace sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del Modello rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello, a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il

comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato, rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/01.

L'Organismo vigila sulla applicazione di eventuali sanzioni disciplinari a seguito dell'accertata violazione del Modello.

3.2 Procedimento e misure disciplinari

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti della SGR degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

Costituisce sempre illecito disciplinare la violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti della SGR, soggetti ai seguenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (nel seguito "Contratti di lavoro"):

- Contratto Nazionale normativo ed economico per i dirigenti dipendenti delle aziende di credito, finanziarie e strumentali;
- Contratto Collettivo Nazionale per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle aziende di credito, finanziarie e strumentali.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti della SGR, conformemente a quanto previsto dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, sono quelle previste dalla legge nonché dall'apparato sanzionatorio dei Contratti di lavoro, e precisamente:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
- il licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
- il licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

Quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, l'azienda – in attesa di deliberare il definitivo provvedimento disciplinare – può disporre l'allontanamento temporaneo del lavoratore/lavoratrice dal servizio per il tempo strettamente necessario.

E' inteso che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dalla legge e dai Contratti di lavoro in materia di procedimento disciplinare; in particolare si rispetterà:

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

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al *management* della SGR.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/01 la SGR identifica l'Organismo di Vigilanza in un organismo collegiale che riferisce al Board of Directors.

L'Organismo di Vigilanza della Investire, nominato dal Board of Directors, è composto da tre membri effettivi, di cui due non legati da rapporti di lavoro dipendente con la SGR o con le società del gruppo cui la SGR appartiene e dal Responsabile della funzione AML & Compliance di Investire SGR.

Il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato da un apposito Regolamento.

L'Organismo di Vigilanza, per l'espletamento dei suoi compiti di vigilanza e controllo, si avvale ordinariamente delle strutture della SGR.

L'Organismo di Vigilanza, direttamente o per il tramite delle varie strutture aziendali, ha accesso a tutte le attività svolte dalla SGR.

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo sulle attività della SGR senza disporre di poteri gestionali e/o amministrativi e, nell'esecuzione della sua attività originaria, vigila in generale:

- sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello da parte dei Destinatari;
- sull'effettiva efficacia e capacità dei processi operativi e della rispettiva normativa in relazione alla struttura aziendale e al contesto di riferimento, di prevenire comportamenti illeciti ai quali è applicabile il D.Lgs. 231/2001;
- 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 SGR, nonché delle novità legislative intervenute in materia;

L'Organismo di Vigilanza è inoltre chiamato a vigilare sull'osservanza delle disposizioni in tema di prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio di proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo dettate dal D.Lgs. 21.11.2007 n. 231 e ad effettuare le conseguenti comunicazioni interne ed esterne previste dall'art. 52 del menzionato decreto.

L'Organismo di Vigilanza in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario o opportuno, ovvero se richiesto, riferisce al Board of Directors circa il funzionamento del Modello e l'adempimento agli obblighi imposti dal Decreto.

L'Organismo di Vigilanza, su base almeno annuale, trasmette al Board of Directors una informativa circa l'attività svolta e relative risultanze, nonché eventuali interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione.

L'Organismo di Vigilanza può scambiare informazioni con il Collegio Sindacale e la società di revisione, se ritenuto necessario o opportuno nell'ambito dell'espletamento delle rispettive competenze e responsabilità.

5. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di agevolare lo svolgimento dell'attività di vigilanza ai sensi del D. Lgs. 231/01, tutte le funzioni aziendali sono tenute a fornire all'Organismo di Vigilanza informativa chiara, adeguata ed esaustiva delle informazioni riportate all'interno dei singoli protocolli e nel relativo ordine di servizio "Flussi all'Organismo di Vigilanza", secondo la periodicità ivi prevista.

Le informazioni devono essere comunicate all'indirizzo di posta elettronica odv@investiresgr.it. A tale indirizzo possono essere trasmesse anche eventuali segnalazioni ed informazioni su violazione o deroghe relative a norme comportamentali ed a modalità esecutive disciplinate dalle procedure aziendali sensibili ai sensi della normativa suddetta del D. Lgs. 231/01 ed indicate nel Modello Organizzativo adottato dalla Società.

6. WHISTLEBLOWING

In ottemperanza a quanto previsto dall'articolo 6 del D. Lgs. 231/01 così come modificato dall'art. 2 della Legge 30/11/ 2017 n. 179, la SGR mette a disposizione dei propri dipendenti e dei propri collaboratori, a qualsiasi titolo, canali specifici indipendenti e autonomi di segnalazione circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto suddetto.

Tali segnalazioni devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o relative a violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui i dipendenti e /o i collaboratori siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Le segnalazioni per le violazioni devono essere trasmesse:

- all'Organismo di Vigilanza, all'indirizzo e-mail segnalazioni-odv@investiresgr.it;
- ovvero al Responsabile della Funzione Legal Department, all'indirizzo e-mail segnalazioniinterne@investiresgr.it, ove la segnalazione riguardi un soggetto appartenente all'Organismo di Vigilanza.

Si precisa che tali canali sono idonei a garantire la riservatezza dei dati del Segnalato e del Segnalante.