

in

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO di



etica SGR
Investimenti responsabili

***Adottato ai sensi del Decreto Legislativo
8 giugno 2001, n. 231***

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 20/12/2023

IL PRESENTE DOCUMENTO È DI PROPRIETÀ DI Etica Sgr S.p.A.
È VIETATA LA RIPRODUZIONE ANCHE PARZIALE DEL PRESENTE DOCUMENTO SENZA SPECIFICA AUTORIZZAZIONE SCRITTA

INDICE

GLOSSARIO	4
PREMESSA	7
1. PRINCIPI GENERALI	7
2. FINALITÀ DEL MODELLO	7
3. STRUTTURA DEL MODELLO	7
4. DESTINATARI DEL MODELLO	8
PARTE GENERALE.....	10
1. SEZIONE PRIMA - IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	10
1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI	10
1.1.1. IL REGIME GIURIDICO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE	10
1.1.2. I REATI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE	13
1.1.3. LE SANZIONI APPLICABILI ALL'ENTE	15
1.1.4. L'ESENZIONE DALLA RESPONSABILITÀ: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ...	16
1.1.4.1. ESENZIONE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	17
1.2. FONTI PER LA COSTRUZIONE DEL MODELLO: LINEE GUIDA DELLE PRINCIPALI ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA 19	
2. SEZIONE SECONDA – I PRINCIPI ISPIRATORI EIL CONTENUTO DEL MODELLO DI ETICA Sgr	22
2.1. ADOZIONE DEL MODELLO.....	22
2.1.1. L'ATTIVITÀ E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI ETICA SGR	22
2.1.2. I PRINCIPI ISPIRATORI DEL MODELLO.....	25
2.1.2.1. IL SISTEMA DI <i>GOVERNANCE</i>	26
2.1.2.2. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	28
2.1.3. LA COSTRUZIONE DEL MODELLO	29
2.1.3.1. LA MAPPA DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO REATO	30
2.1.3.2. I PROTOCOLLI.....	33
2.2. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	34
2.2.1. LE CARATTERISTICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	34
2.2.1.1. L'IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	35
2.2.1.2. CAUSE DI INELEGGIBILITÀ' E DI DECADENZA	36
2.2.2. LA DEFINIZIONE DEI COMPITI E DEI POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	36
2.2.3. L'ATTIVITÀ DI REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	38
2.3. IL SISTEMA DELLE SEGNALAZIONI AI SENSI DEL D.LGS.231/2001	39
2.3.1. OBBLIGHI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	39
2.3.2. IL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO PER LE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING E IL RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	41
2.4. SISTEMA DISCIPLINARE PER LA VIOLAZIONE DEL MODELLO	42
2.4.1. LE FUNZIONI DEL SISTEMA DISCIPLINARE	42
2.4.2. I DESTINATARI DEL SISTEMA DISCIPLINARE	44
2.4.3. LE SANZIONI	44

2.4.3.1.	MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE NON DIRIGENTE.....	44
2.4.3.2.	MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIRIGENTE	45
2.4.3.3.	MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI.....	45
2.4.3.4.	MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI	46
2.4.3.5.	SOGGETTI TERZI FUNZIONALMENTE LEGATI ALL'ENTE E SOGGETTI ULTERIORI	46
2.4.3.6.	MISURE NEI CONFRONTI DEI SEGNALANTI PER EVENTUALI SEGNALAZIONI RIVELATESI INFONDATE	46
2.4.3.7.	MISURE NEI CONFRONTI DI COLORO CHE VIOLANO LE GARANZIE PREVISTE IN TEMA DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING	47
2.5.	LA DIFFUSIONE E L'ATTIVITÀ FORMATIVA	47
2.6.	LE PRESTAZIONI DI SERVIZI	48
2.6.1.	PRESTAZIONI DI SERVIZI SVOLTE A FAVORE DI SOCIETÀ APPARTENENTI AL GRUPPO	48
2.6.2.	PRESTAZIONI DI SERVIZI SVOLTE DA SOCIETÀ APPARTENENTI AL GRUPPO IN FAVORE DI ETICA SGR	49
2.7.	AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	49
PARTE SPECIALE.....		50
3.	<i>ELENCO DEI PROTOCOLLI DI PARTE SPECIALE</i>	50

GLOSSARIO

Nel presente documento si intendono per:

- **Attività a rischio di Reato:** il processo, l'operazione, l'atto, ovvero l'insieme di operazioni e atti che possono esporre Etica Sgr al rischio di commissione di un Reato.
- **Etica Sgr S.p.A. o Società:** Etica Società di Gestione del Risparmio, Società per Azioni con sede legale a Milano (MI), Via Napo Torriani, 29 iscritta al Registro delle Imprese di Milano, codice fiscale e P.IVA 13285580158.
- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali.
- **CdA:** Consiglio di Amministrazione di Etica Sgr S.p.A.
- **Codice Etico o Codice:** Documento che rappresenta l'insieme di valori, principi, linee di comportamento che ispirano l'intera operatività della Società.
- **Datore di lavoro:** il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.
- **D.lgs. 231/2001 o Decreto:** Decreto Legislativo 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, Legge 29 settembre 2000, n. 300» e successive modifiche ed integrazioni.
- **Destinatari:** soggetti meglio definiti al paragrafo 4 della Premessa del presente documento.
- **Enti:** soggetti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica con esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, altri enti pubblici non economici nonché enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.
- **Modello Organizzativo o Modello:** il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex art. 6, c. 1, lett. a), del d.lgs. 231/2001 adottato da Etica Sgr S.p.A.
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** l'organismo dotato di autonomi poteri di vigilanza e controllo, a cui è affidata dalla Società la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento ex art. 6 c. 1 lett. b) d.lgs. 231/2001.
- **Protocolli:** specifici protocolli di decisione, in conformità a quanto prescritto dall'art. 6 c. 2 lett. b) d.lgs. 231/01, che contengono un insieme di regole e di principi di controllo e di comportamento ritenuti idonei a governare il profilo di rischio individuato.
- **Reati:** i reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa ex d.lgs. 231/2001.
- **Responsabile di Unità Operativa o R.U.O:** i Destinatari del Modello Organizzativo che hanno la responsabilità operativa di ciascun ambito di attività aziendale nel quale sia emerso un rischio potenziale di commissione dei Reati.
- **Soggetti Privati:** amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci, liquidatori di una società terza o coloro che sono

sottoposti alla loro direzione o vigilanza ovvero i soggetti che, in base alle vigenti normative, potrebbero essere destinatari di condotte di corruzione tra privati ai sensi dell'art. 2635 c.c.

- **Soggetti Terzi funzionalmente legati all'Ente:** soggetti terzi quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: i collaboratori (anche occasionali), gli stagisti, i lavoratori interinali.
- **Soggetti Ulteriori:** soggetti estranei alla compagine societaria quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: i fornitori, i consulenti, i professionisti, le agenzie di lavoro, gli appaltatori di servizi di cui agli artt. 4 e 20 del d.lgs. 276/2003, i subappaltatori, nonché i collocatori, i consulenti finanziari, i partner commerciali ed eventuali ulteriori soggetti a cui la Società ritenesse opportuno estendere l'applicabilità del Modello.

Per una corretta comprensione e applicazione del Modello e dei Protocolli, in considerazione dei numerosi rimandi ivi contenuti e della rilevanza della tematica per la Società, si riportano di seguito le definizioni di "Pubblico Ufficiale" e "Persona incaricata di pubblico servizio", così come definite dal Codice Penale, e la definizione di "Pubblica Amministrazione" così come espressa nel parere del Consiglio di Stato n. 11482/2004:

- **Pubblico Ufficiale** (art. 357 c.p.): *"Agli effetti della legge penale, sono pubblici ufficiali, coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi";*
- **Persona incaricata di un pubblico servizio** (art. 358 c.p.): *"Agli effetti della legge penale, sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale";*
- **Pubblica Amministrazione** (Consiglio Stato, parere n. 11482/2004): *"La nozione di pubblica amministrazione (omissis), sembra quindi debba intendersi in senso ampio e tale da ricomprendere l'insieme di tutti i soggetti, ivi inclusi i privati concessionari di servizi pubblici, le imprese pubbliche e gli organismi di diritto pubblico secondo la terminologia comunitaria¹, che sono chiamati ad operare, in relazione all'ambito di attività considerato, nell'ambito di una pubblica funzione".*

Si segnala inoltre che la natura privatistica di alcuni Enti, che svolgono servizi pubblici anche in seguito alla loro trasformazione in società per azioni (es. Poste Italiane, ENEL, Ferrovie dello Stato, ENI, ecc.), non esclude che i medesimi continuino a perseguire finalità pubbliche e che la loro attività continui ad essere disciplinata da normative di diritto pubblico (in questi casi coloro che operano in questi enti, ad

¹ Indici sintomatici per l'individuazione dell'"organismo di diritto pubblico secondo l'interpretazione della giurisprudenza comunitaria" sono:

- ente dotato di personalità giuridica organizzato anche in forma societaria;
- sottoposizione alla vigilanza e controllo dello Stato o più della metà dei membri degli organi di amministrazione e di vigilanza designata dallo Stato o enti locali o finanziamento in prevalenza dallo Stato o enti pubblici;
- attività svolta in assenza di criteri di economicità (rischio economico a carico dello Stato), perseguimento di finalità di interesse generale né industriale né commerciale.

esempio i dipendenti, possono essere qualificati come Pubblici Ufficiali o come Incaricati di Pubblico Servizio)².

Infine, in merito ai soggetti attivi o destinatari delle condotte illecite internazionali previste dal d.lgs. 231/01, il legislatore ha definito espressamente l'elenco dei soggetti appartenenti a organi internazionali³, inclusi i soggetti la cui attività sia riconducibile a quella di pubblico ufficiale e incaricato di pubblico servizio.

Si sottolinea, infine, che, a seguito dell'approvazione della legge 6 novembre 2012 n. 190 (*"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione"*), nel catalogo delle fattispecie di reato per le quali è prevista la responsabilità amministrativa ex d.lgs. 231/01 è stato inserito il reato di *"corruzione tra privati"* (art. 2635 c.c.) e con il d.lgs.38/2017 il reato di *"istigazione alla corruzione tra privati"* (art. 2635-bis c.c.). Il Modello ed i Protocolli hanno pertanto la funzione di prevenire attività corruttive poste in essere, non solo nei confronti della Pubblica Amministrazione ma anche di Soggetti Privati, che potrebbero integrare la suddetta fattispecie di reato e che, se commesse nell'interesse o a vantaggio della Società, potrebbero comportare l'applicazione di sanzioni nei confronti della medesima.

² Possono quindi considerarsi come "soggetti pubblici", a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Le Amministrazioni dello Stato (Governi, Parlamento, Ministeri, Magistratura ordinaria e contabile, consolati e ambasciate, ecc.)
- Enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni)
- Università e Scuole;
- ASL e Ospedali
- Agenzia delle Entrate e Enti previdenziali (INPS, INAIL, ecc....)
- Camere di Commercio
- Autorità di Vigilanza indipendenti (Consob, Banca d'Italia, ISVAP, AVCP, Garante per la protezione dei dati personali, Garante della concorrenza e del mercato, ecc....)
- Altri Enti Pubblici non territoriali (CNR, AGEA, ecc....)
- Dipendenti di Enti privati che perseguono finalità pubbliche (Poste Italiane, ENEL, Ferrovie dello Stato, ENI, ecc....)

³ In forza del disposto di cui all'art 322-bis (*"Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri"*) del codice penale, i seguenti soggetti:

- membri della Commissione delle Comunità europee, del Parlamento europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei conti delle Comunità europee;
- funzionari e agenti assunti per contratto a norma dello statuto dei funzionari delle Comunità europee o del regime applicabile agli agenti delle Comunità europee;
- persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso le Comunità europee, che esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle Comunità europee;
- membri e agli addetti a enti costituiti sulla base dei Trattati che istituiscono le Comunità europee;
- coloro che, nell'ambito di altri Stati membri dell'Unione europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio;
- persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di altri Stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali, qualora il fatto sia commesso in operazioni economiche internazionali.

Sono considerate "operazioni economiche internazionali" rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01 tutte le operazioni tipiche del commercio internazionale, quali: esportazioni, gare di appalto, investimenti, ecc.; la corruzione perseguibile può riguardare l'intervento di pubblici ufficiali, per esempio, in relazione al rilascio di permessi o autorizzazioni, ottenimento di agevolazioni fiscali e simili.

PREMESSA

1. PRINCIPI GENERALI

Etica Sgr nell'ambito della più ampia politica d'impresa, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della Società stessa e dei propri soci, ha ritenuto opportuno analizzare e rafforzare tutti gli strumenti di controllo e di *governance* societaria già adottati, procedendo all'attuazione e al regolare aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo, previsto dal d.lgs. 231/2001.

2. FINALITÀ DEL MODELLO

Con l'adozione del presente Modello, Etica Sgr si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- ribadire che ogni condotta illecita è assolutamente condannata dalla Società, anche se ispirata ad un malinteso interesse sociale ed anche se ETICA SGR non fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio;
- determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto di ETICA SGR e, in particolare nelle aree individuate "a rischio" di realizzazione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto, la consapevolezza del dovere di conformarsi alle disposizioni ivi contenute e più in generale alla regolamentazione aziendale;
- informare i Destinatari che la violazione delle disposizioni del Modello costituisce un comportamento sanzionabile sul piano disciplinare e che in caso di commissione di un reato rilevante ai sensi del Decreto, alle sanzioni penali ordinate dall'Autorità Giudiziaria loro applicabili a titolo personale, si potrebbe determinare la responsabilità amministrativa in capo alla Società, con la conseguente applicazione alla medesima delle relative sanzioni;
- consentire alla Società, grazie a un'azione di stretto controllo e monitoraggio sulle aree a rischio e sulle attività sensibili rispetto alla potenziale commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto e all'implementazione di strumenti ad hoc, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

3. STRUTTURA DEL MODELLO

Il presente documento si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale.

La Parte Generale descrive i contenuti del Decreto, richiamando le fattispecie di reato che determinano la responsabilità amministrativa in capo ad un ente, le possibili sanzioni e le condizioni per l'esenzione della responsabilità (Sezione prima), nonché la struttura organizzativa della Società e le attività svolte per la costruzione, la diffusione e l'aggiornamento del Modello (Sezione seconda).

La Parte Speciale contiene i Protocolli, ovvero un insieme di regole e di principi di controllo e di comportamento ritenuti idonei a governare le aree per le quali è stato rilevato un rischio di potenziale commissione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa ex d.lgs. 231/2001.

Oltre agli strumenti di controllo previsti nell'ambito del D. Lgs. 231/2001, Etica Sgr da tempo ha adottato il Codice Etico, espressione di principi caratterizzanti un contesto aziendale ove primario è l'obiettivo di soddisfare, nel migliore dei modi, le necessità e le aspettative degli stakeholder (es. dipendenti, clienti, consulenti, fornitori, azionisti, mercato finanziario) di Etica Sgr.

Il Codice Etico ha lo scopo, tra l'altro, di favorire e promuovere un elevato standard di comportamenti personali e professionali, di evitare pratiche e atteggiamenti difformi rispetto agli interessi di Etica Sgr, devianti rispetto alla legge o contrastanti rispetto ai valori che Etica Sgr intende promuovere e mantenere.

Il Codice Etico è rivolto ai componenti degli Organi Sociali, a tutti i dipendenti di ogni ordine e grado di Etica Sgr e a tutti coloro che, stabilmente o temporaneamente, interagiscono con Etica Sgr.

Il Codice Etico va, quindi, considerato quale presupposto indispensabile del Modello.

In effetti, entrambi i documenti formano un insieme sistematico di norme finalizzate alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale, in quanto le norme di comportamento dettate nell'uno e le regole poste alla base del rispetto della legge stabilite nell'altro, si integrano e si amalgamano formando un tutt'uno inscindibile.

Il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma ed è suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società, allo scopo di esprimere dei principi di corretto comportamento deontologico riconosciuti come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti. Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni di legge contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

4. DESTINATARI DEL MODELLO

Le regole contenute nel Modello si applicano a tutti i soggetti aziendali coinvolti, anche di fatto, nelle attività di Etica Sgr considerate a rischio ai fini della citata normativa.

In particolare, il Modello si applica ai seguenti destinatari (di seguito "**Destinatari**"):

- tutti i componenti degli Organi Sociali (Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, Comitato Etico);
- i dirigenti (ovvero coloro che risultano inquadrati in tal modo in base al CCNL applicabile);
- i dipendenti (ovvero i lavoratori con contratto di lavoro subordinato, anche a termine);
- i Soggetti Terzi funzionalmente legati all'Ente;
- i Soggetti Ulteriori.

I Soggetti Terzi funzionalmente legati all'Ente devono essere vincolati al rispetto delle prescrizioni dettate dal d.lgs. 231/2001 e dei principi etici e comportamentali adottati da Etica Sgr attraverso il

Modello Organizzativo e il Codice Etico, mediante la sottoscrizione di apposite clausole contrattuali che consentano alla Società, in caso di inadempimento, di risolvere unilateralmente i contratti stipulati e di richiedere il risarcimento dei danni eventualmente patiti (ivi compresa l'eventuale applicazione di sanzioni ai sensi del Decreto).

La Società può valutare di volta in volta l'opportunità di vincolare i Soggetti Ulteriori, oltre che al rispetto dei principi etici e comportamentali adottati da Etica Sgr attraverso il Codice Etico, anche al rispetto delle prescrizioni dettate dal d.lgs. 231/2001 e adottate nel proprio Modello, mediante la sottoscrizione di apposite clausole contrattuali che consentano alla Società, in caso di inadempimento, di risolvere unilateralmente i contratti stipulati e di richiedere il risarcimento dei danni eventualmente patiti (ivi compresa l'eventuale applicazione di sanzioni ai sensi del Decreto).

PARTE GENERALE

1. SEZIONE PRIMA - IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

1.1.1. IL REGIME GIURIDICO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in parziale attuazione della legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell’ordinamento giuridico nazionale – la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

Segnatamente, la legge delega n. 300 del 2000 che ratifica, tra l’altro, la Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, la Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, ottempera agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e, in specie, comunitari i quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio, che colpisca la criminalità d’impresa.

Il d.lgs. 231/2001 si inserisce dunque in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e – allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi dell’Europa - istituisce la responsabilità della *societas*, considerata *“quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell’interesse dell’ente”*.

L’istituzione di una responsabilità amministrativa degli Enti nasce dalla considerazione empirica che frequentemente le condotte illecite commesse all’interno delle organizzazioni, costituiscono espressione non tanto della devianza del singolo, quanto di quella del centro d’interessi economici nell’ambito del quale il singolo abbia agito, essendo sovente conseguenza di decisioni di vertice del medesimo. Si ritiene, pertanto, che tali comportamenti criminosi possano essere efficacemente prevenuti soltanto sanzionando anche l’Ente, quale reale beneficiario del reato.

In merito alla reale natura della responsabilità ex d.lgs. 231/2001, la stessa sembra coniugare tratti sia della responsabilità amministrativa sia della responsabilità penale. La relazione ministeriale al Decreto, infatti, sottolinea il fatto che tale forma di responsabilità essendo conseguente ad un reato e legata alle garanzie del processo penale, diverge in svariati punti dal paradigma classico di illecito amministrativo e si pone come una tipologia autonoma di responsabilità *“che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell’efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”*.

In particolare, il d.lgs. 231/2001 prevede un articolato sistema sanzionatorio che muove dalle più blande sanzioni pecuniarie fino ad arrivare alle più pesanti sanzioni interdittive, ivi compresa la sanzione “capitale” dell’interdizione dall’esercizio dell’attività.

Le sanzioni amministrative previste dal Decreto possono infatti essere applicate esclusivamente dal giudice penale, nel contesto garantistico del processo penale, solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: la commissione di un Reato nell’interesse o a vantaggio dell’Ente, da parte di soggetti qualificati (apicali o ad essi sottoposti).

La responsabilità amministrativa in capo ad un Ente consegue nei seguenti casi:

- commissione di un Reato *nel suo interesse*, ossia ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l’intento esclusivo di arrecare un beneficio all’Ente;
- lo stesso tragga dalla condotta illecita un qualche *vantaggio* (economico o non) di tipo indiretto, pur avendo l’autore del Reato agito senza il fine esclusivo di recare un beneficio all’Ente.

Al contrario, il vantaggio *esclusivo* dell’agente (o di un terzo rispetto all’ente) esclude la responsabilità dell’Ente, versandosi in una situazione di assoluta e manifesta estraneità del medesimo alla commissione del Reato.

Quanto ai soggetti, il legislatore, all’art. 5 del d.lgs. 231/2001, prevede la responsabilità dell’Ente qualora il reato sia commesso:

- a) *“da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi”* (cosiddetti soggetti apicali);
- b) *“da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)”* (cosiddetti sottoposti⁴).

Ai fini dell’affermazione della responsabilità dell’Ente, oltre all’esistenza dei richiamati requisiti che consentono di collegare oggettivamente il reato all’ente, il legislatore impone inoltre l’accertamento della colpevolezza dell’ente. Siffatto requisito soggettivo si identifica con una *colpa da organizzazione*, intesa come violazione di regole autoimposte dall’ente medesimo a prevenire le specifiche ipotesi di Reato.

La responsabilità degli Enti si estende anche ai Reati commessi all’estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal d.lgs. 231/2001.

⁴ ASSONIME con la Circolare 19 novembre 2002, n. 68 ha ricompreso tra i soggetti sottoposti *“quei prestatori di lavoro che, pur non essendo “dipendenti” dell’ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell’ente medesimo: si pensi ad esempio, agli agenti, ai partner in operazioni di joint-ventures, ai parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori”*. In giurisprudenza, cfr. l’ordinanza del GIP Salvini del 27 aprile 2004, nella quale uno dei soggetti autori dei reati (un consulente della società, ovvero estraneo all’organigramma aziendale) da cui è derivata la responsabilità amministrativa dell’ente è stato considerato soggetto sottoposto.

L'accentuata vocazione globale dei mercati economici rende tutt'altro che secondaria la verifica dell'attitudine all'extraterritorialità delle norme punitive poste a presidio delle regole che disciplinano l'attività d'impresa in generale e di quelle contenute nel d.lgs. 231/2001.

Il d.lgs. 231/2001, infatti, contiene una disposizione (art. 4 del Decreto), ispirata ad un moderato principio di *universalità* della giurisdizione, secondo cui si può applicare la responsabilità amministrativa a carico di un Ente con sede principale in Italia per la commissione di uno dei reati-presupposto, previsti nel catalogo dei reati 231, anche laddove esso sia stato consumato interamente all'estero. In particolare, il comma 1 dell'art. 4 sopra menzionato configura la responsabilità amministrativa dell'Ente in tutti i casi in cui, per il reato-presupposto commesso all'estero, debba essere punita anche la persona fisica che l'abbia commesso ai sensi degli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p.

Perché il giudice italiano eserciti la sua giurisdizione, ed applichi le sanzioni amministrative previste dal Decreto a carico dell'Ente, in caso di commissione di reato all'estero, sono necessari i seguenti presupposti specifici:

1. il Reato deve essere commesso all'estero (e consumato interamente all'estero) dal soggetto qualificato ("apicale" o "sottoposto");
2. l'Ente deve avere la sede principale in Italia (artt. 2196 e 2197 c.c.);
3. si verifichi una delle condizioni previste dagli articoli 7⁵, 8⁶, 9⁷ e 10 c.p.⁸;
4. nei confronti dell'Ente non proceda lo Stato in cui è stato commesso il fatto;
5. nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo.

⁵ Ai sensi dell'art. 7 c.p. (**Reati commessi all'estero**):

1. È punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati:
 1. delitti contro la personalità dello Stato italiano;
 2. delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto;
 3. delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano;
 4. delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni;
 5. ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana

⁶ Ai sensi dell'art. 8 c.p. (**Delitto politico commesso all'estero**):

1. Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel n. 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del ministro della giustizia.
2. Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela.
3. Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. È altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici.

⁷ Ai sensi dell'art. 9 c.p. (**Delitto comune del cittadino all'estero**):

1. Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce la pena di morte o l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato.
2. Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del ministro della giustizia ovvero a istanza, o a querela della persona offesa.
3. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto.

⁸ Ai sensi dell'art 10 c.p. (**Delitto comune dello straniero all'estero**):

1. Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce la pena di morte o l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa.
2. Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del ministro della giustizia, sempre che:
 1. si trovi nel territorio dello Stato;
 2. si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena di morte o dell'ergastolo, ovvero della reclusione non inferiore nel minimo a tre anni;
 3. l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene.

1.1.2. I REATI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE

Le fattispecie di reato suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della Società sono soltanto quelle espressamente indicate dal legislatore all'interno del Decreto, che al momento dell'emanazione contemplava solo alcuni reati nei confronti della Pubblica Amministrazione. Il legislatore, anche in applicazione di successive direttive comunitarie, ha, nel corso degli anni, notevolmente ampliato il catalogo dei Reati sottoposti all'applicazione del d.lgs. 231/2001, che oggi comprende, in particolare:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione (art. 24⁹ e 25¹⁰);
- Reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24- bis¹¹);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24- ter);
- Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25- bis);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25- bis.1);
- Reati societari¹², compreso il reato di corruzione tra privati e di istigazione alla corruzione tra privati¹³ (art. 25-ter);
- Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 - quater);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25- quater 1);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25 - quinques¹⁴);

⁹ Il D.lgs. 14 luglio 2020 n. 75 ha previsto la punibilità dell'ente anche nel caso di frodi nelle pubbliche forniture e ha esteso l'operatività dell'illecito penale di cui all'articolo 25 comma 1 d.lgs.231/2001 alle medesime condotte poste in essere nei confronti dell'Unione Europea. Inoltre, ha ampliato il novero dei reati presupposto con riferimento alle erogazioni indebite a carico totale o parziale del Fondo europeo agricolo di orientamento e garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale di cui all'articolo 2 della legge 23 dicembre 1986, n. 898.

Con L.137/2023 sono stati introdotti: il reato di turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.) e il reato di turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.).

¹⁰ L'art. 5 del D.lgs.14 luglio 2020 n. 75 ha previsto la punibilità dell'ente anche in relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 314, primo comma c.p. (Peculato), 316 c.p. (Peculato mediante profitto dell'errore altrui) e 323 c.p. (Abuso d'ufficio), ove i reati vengano commessi offendendo gli interessi finanziari dell'Unione europea.

¹¹ Il D.lgs. 15 gennaio 2016, n.7 ha comportato l'abrogazione di vari reati previsti dal codice penale, e la modifica di altre fattispecie penalmente rilevanti, espressamente richiamate dall'art. 24-bis d.lgs.231/2001 (Delitti informatici e trattamento illecito di dati). Tra le condotte abrogate, vi è l'art. 485 c.p. (Falsità in scrittura privata).

Ciò ha comportato la modifica dell'art. 490 c.p. (Soppressione, distruzione e occultamento di atti veri), che non si applica più al caso delle scritture private, così come dell'art. 491-bis c.p. (Documenti informatici), che ora prevede l'applicazione della disciplina penalistica riferita alle falsità nei documenti, solo quando esse riguardano documenti informatici pubblici aventi efficacia probatoria.

Tra le condotte illecite parzialmente modificate, vi sono tutti i reati di "danneggiamento" dei sistemi informativi, nonché delle informazioni, dei dati o dei programmi informatici, anch'essi richiamati dall'art. 24-bis d.lgs.231/2001; in questo caso, tutte le condotte di danneggiamento penalmente rilevanti hanno subito una parziale riformulazione dell'aggravante speciale, prevista in ogni caso in cui il reato sia stato commesso "con violenza alla persona o con minaccia ovvero con abuso della qualità di operatore di sistema".

¹² Con legge 27 maggio 2015, n.69 recante "Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio" sono state modificate le fattispecie di reati di cui agli artt. 2621 e 2622 c.c. e introdotto il nuovo reato di cui all'art. 2621-bis c.c. "Fatti di live entità", anch'esso integrato nel catalogo dei reati 231.

Con D.lgs. 2 marzo 2023 n. 19, recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/2121 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, che modifica la direttiva (UE) 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere" il catalogo dei reati societari (art. 25-ter) è stato integrato con il nuovo comma 1, lett. s ter) che recita: "per il delitto di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare previsto dalla normativa attuativa della direttiva (UE) 2019/2121, del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a trecento quote".

¹³ Con legge 6 novembre 2012 n. 190 ("Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione"), è stato inserito nel catalogo delle fattispecie di reato per le quali è prevista la responsabilità amministrativa ex d.lgs. 231/01 il reato di "corruzione tra privati" (art. 2635 c.c.), recentemente modificato dal d.lgs.38/2017, che ha inserito il reato di "istigazione alla corruzione tra privati" (art. 2635-bis c.c.).

¹⁴ Con legge 29 ottobre 2016, n. 199, recante "Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo" è stato recentemente introdotto, nel catalogo dei reati 231, l'art. 603 bis c.p. "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro", che condanna

- Reati ed illeciti amministrativi di abuso e manipolazione del mercato (art. 25 - sexies¹⁵);
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25- septies);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 - octies¹⁶);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1¹⁷);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25- novies);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25- decies);
- Reati ambientali (art. 25- undecies¹⁸);
- Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 – duodecies);
- Razzismo e xenofobia (art. 25 – terdecies);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 – quaterdecies);
- Reati tributari (art. 25 – quinquiesdecies¹⁹);
- Reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies²⁰);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies²¹);
- Riciclaggio, devastazione e saccheggio di beni culturali (art. 25-duodevicies²²);
- Reati transnazionali (legge 16.3.06 n.146).

chiunque “1) recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori; 2) utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al numero 1), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.”.

¹⁵ A seguito dell'emanazione della legge n. 62/2005 recante “disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee. Legge Comunitaria 2004”, che ha disposto il recepimento della Direttiva 2003/6/CE sul “Market abuse” e delle relative disposizioni di attuazione, fra i reati tipici per i quali è prevista la responsabilità dell'ente sono ora compresi anche i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato.

L'art. 9 della legge n. 62/2005 ha, infatti, innovato profondamente la disciplina degli emittenti regolata dal Testo Unico della Finanza (TUF – d.lgs. n. 58/1998) con interventi mirati in materia di comunicazioni al pubblico, definizione dei reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato, introduzione di illeciti amministrativi e ampliamento dei poteri di vigilanza e di indagine della Consob.

In tema di responsabilità delle persone giuridiche (d.lgs. n. 231/2001) deve, invece, evidenziarsi che la normativa in esame oltre ad estendere la responsabilità degli enti alle ipotesi di reato di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato disciplinate dagli artt. 184 e 185 del Testo Unico della Finanza e rubricati con il titolo “abusi di mercato” all'art. 25 sexies del d.lgs. n. 231/2001, ha introdotto una norma di cruciale importanza.

Si fa riferimento, cioè, all'art. 187 quinquies del Testo Unico della Finanza, che considera, altresì, l'ente responsabile per gli abusi di mercato configuranti violazioni amministrative, commesse sempre nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo, da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti subordinati.

¹⁶ Il reato di autoriciclaggio (art. 648 ter.1 c.p.) è stato introdotto nel catalogo dei reati 231, dalla legge 15 dicembre 2014, n.186, recante “Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero nonché per il potenziamento della lotta all'evasione fiscale. Disposizioni in materia di auto riciclaggio”.

¹⁷ L'art. 25-octies.1 D.lgs. 231/2001 è stato inserito nel catalogo dei reati 231, dal D.Lgs. 8 novembre 2021, n.184 recante “Attuazione della direttiva (UE) 2019/713 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 aprile 2019, relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti e che sostituisce la decisione quadro 2001/413/GAI del Consiglio”. Con L.137/2023 è stata modificata la rubrica dell'articolo e inserito il reato di trasferimento fraudolento di valori.

¹⁸ L'art. 25-undecies d.lgs.231/2001 è stato integrato con nuove fattispecie di reato dalla legge 22 maggio 2015, n.68 recante “Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente”.

¹⁹ Ai sensi della L. 19 dicembre 2019, n.157, sono stati introdotti nel catalogo dei reati 231 alcuni illeciti tributari ex d.lgs.74/2000. Con successivo art. 5 comma 1 lettera c) del D.lgs. 14 luglio 2020 n. 75, è stata estesa la punibilità dell'ente alle ipotesi di gravi frodi d'IVA transfrontaliere. I reati tributari ad oggi fonte di responsabilità amministrativa degli enti, richiamati dall'art. 25- quinquiesdecies sono i seguenti: artt. 2, 3, 8, 10, 11 d.lgs.74/2000, e, se commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro, anche gli artt 4, 5 e 10 quater d.lgs.74/2000.

²⁰ Il D.lgs.14 luglio 2020 n. 75 ha esteso il novero dei reati presupposto con l'inserimento dell'art. 25 sexiesdecies al D.lgs. 231/2001 che prevede la punibilità dell'ente anche nelle ipotesi di commissione dei reati di Contrabbando di cui al D.P.R.43/1973.

²¹ La Legge 9 marzo 2022, n. 22 ha ampliato il catalogo dei reati presupposto con l'inserimento nel D.Lgs. 231/2001 dell'art. 25-septiesdecies, attinente i delitti contro il patrimonio culturale (quali, furto, appropriazione indebita, ricettazione, importazione o esportazione illecita di beni culturali, nonché contraffazione di opere d'arte e distruzione, deterioramento o deturpamento di beni culturali o paesaggistici).

²² La Legge 9 marzo 2022, n. 22 ha ampliato il catalogo dei reati presupposto con l'inserimento nel D.Lgs. 231/2001 dell'art. 25-duodevicies, attinente i delitti di riciclaggio di beni culturali, nonché devastazione o saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

1.1.3. LE SANZIONI APPLICABILI ALL'ENTE

Le sanzioni previste dal d.lgs. 231/2001 a carico degli Enti in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati sono ²³ :

- sanzione pecuniaria da un minimo di € 25.800 fino a un massimo di € 1.549.000 ²⁴ (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni ²⁵, che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca di 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;
- confisca del prezzo o del profitto del reato (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Le sanzioni interdittive si applicano solo relativamente ai Reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dalla consumazione del Reato un profitto di rilevante entità e il Reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da sottoposti quando, in tale ultimo caso, la commissione del Reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- a) l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;

²³ Le sanzioni sono individuate tassativamente nell'art. 9 d.lgs.231/2001.

²⁴ Le sanzioni pecuniarie sono disciplinate dall'art. 10 del D. Lgs. n. 231/2001. Ai sensi dell'art. 12 del D. Lgs. n. 231/2001 La sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore a euro 103.291,38 se:

a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;

b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;

La sanzione è, invece, ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso. Tale condizione non è configurabile nei confronti dell'ente qualora il risarcimento sia stato operato dalla persona fisica imputata del reato presupposto (Cass. Pen., Sez. VI, 17 settembre 2009, n. 36083).

b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni previste dalle lettere del precedente comma, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi. In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a euro 10.329,14

²⁵ Con l'eccezione di quanto previsto dall'articolo 25, comma 5 d.lgs.231/2001.

- b) l'Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il Reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire Reati della specie di quello verificatosi;
- c) l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Il Decreto prevede, inoltre, che nei casi più gravi il giudice possa disporre l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal Reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività.

Il giudice può altresì applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

Se l'Ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di Reati, in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità, è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del d.lgs. 231/2001 (artt. dal 24 al 24 ter e dal 25 al 25-sexiesdecies), 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.

1.1.4. L'ESENZIONE DALLA RESPONSABILITÀ: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il d.lgs. 231/2001 espressamente prevede, agli artt. 6 e 7, l'esenzione dalla responsabilità amministrativa qualora l'Ente si sia dotato di effettivi ed efficaci modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire Reati della specie di quello verificatosi. L'adeguata organizzazione rappresenta pertanto il solo strumento in grado di negare la "colpa" dell'Ente e, conseguentemente, di escludere l'applicazione delle sanzioni a carico dello stesso.

Segnatamente, la responsabilità è esclusa se l'ente prova che:

- a) l'organo amministrativo ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire Reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il fatto eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

L'adozione di un Modello, specificamente calibrato sui rischi cui è esposto l'Ente, volto ad impedire attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati illeciti, costituisce dunque la misura della diligenza definita dal legislatore e rappresenta – proprio in considerazione della sua funzione preventiva - il primo presidio del sistema rivolto al controllo dei rischi.

La mera adozione del Modello da parte dell'*organo amministrativo* – che è da individuarsi nel Consiglio di Amministrazione – non pare tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'Ente, essendo piuttosto necessario che il Modello sia anche *efficace ed effettivo*.

Quanto all'efficacia del Modello, il legislatore, all'art. 6, comma 2, d.lgs. 231/2001, statuisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi Reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai Reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

La caratteristica dell'effettività del Modello è invece legata alla sua *efficace attuazione* che, a norma dell'art. 7, comma 4, d.lgs. 231/2001, richiede:

1. una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del Modello);
2. un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo non costituisce tuttavia un obbligo per gli Enti, bensì una mera facoltà, che permette però di beneficiare dell'esenzione da responsabilità e di altri benefici in termini di riduzione delle sanzioni.

1.1.4.1. ESENZIONE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Con l'introduzione dei Reati colposi nell'ambito di applicazione del Decreto, avvenuta con la L. 123/2007 (che, introducendo nel Decreto l'art. 25 septies, ha previsto la responsabilità amministrativa per i reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro), il criterio di esenzione da responsabilità indicato al punto c) – e cioè la dimostrazione che il fatto sia stato commesso attraverso la fraudolenta elusione dei presidi

posti dall'Ente nell'ambito della propria organizzazione – proprio per la mancanza della volontarietà dell'evento lesivo (morte o lesioni gravi o gravissime) non può trovare applicazione. In tal caso l'ente dovrà dimostrare che la violazione colposa commessa dal proprio esponente è stata posta in essere nonostante fosse stato attuato un efficace sistema di monitoraggio dell'applicazione delle regole, generali e speciali, volte ad evitare il rischio di verifica dell'evento.

L'elemento essenziale ed unificante delle varie e possibili forme di responsabilità in materia di sicurezza, anche ai fini dell'applicabilità dell'art. 25 septies del d.lgs. 231/2001, è rappresentato dalla mancata adozione all'interno dell'Ente di tutte le misure di sicurezza e prevenzione tecnicamente possibili e concretamente attuabili, alla luce dell'esperienza e delle più avanzate conoscenze tecnico-scientifiche. Gli obblighi di sicurezza in capo agli Enti, inoltre, devono essere considerati non solo nella loro componente statica (adozione delle misure di prevenzione e sicurezza) ma anche nella loro componente dinamica, che implica l'obbligo di informare e formare i lavoratori sui rischi propri dell'attività lavorativa e sulle misure idonee per evitare i rischi o ridurli al minimo. L'articolo 30 del d.lgs. 81/2008, che richiama espressamente il d.lgs. 231/2001, prevede, in particolare, l'esclusione dalla responsabilità amministrativa per l'Ente che abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello che assicuri un sistema aziendale finalizzato all'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a. al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b. alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e di protezione;
- c. alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d. alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e. alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f. alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g. all'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h. alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Per tutte le attività sopra elencate, il Modello deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta attuazione e, inoltre, in ragione della natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche ed i poteri necessari per la verifica, la valutazione, la gestione ed il controllo del rischio, anche in un'ottica di costante aggiornamento per il mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.

Infine, la suddetta norma richiede che il Modello preveda un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del Modello stesso, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate. Il riesame e l'eventuale modifica del Modello dovranno essere adottati ogni qual volta siano

scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico. Il comma 5 del medesimo articolo 30 d.lgs. 81/2008 prevede che in sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti sopra richiamati.

1.2. FONTI PER LA COSTRUZIONE DEL MODELLO: LINEE GUIDA DELLE PRINCIPALI ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

Per espressa previsione legislativa (art. 6, comma 3, d.lgs. 231/2001), i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

Tra i principali strumenti giuridici che sono stati utilizzati per la definizione e l'aggiornamento del Modello si annoverano, oltre alle norme codicistiche di natura civile e penale, le Linee Guida di Settore elaborate da ABI nel 2002 e successive modifiche, nonché le Linee Guida Confindustria.

Confindustria ha emanato nel mese di giugno 2021 una versione aggiornata delle proprie *“Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01”*²⁶, nelle quali ha, tra l'altro, sviluppato riflessioni ed interpretazioni relative a tematiche di carattere legale (ad esempio la tassatività dell'elenco dei reati presupposto, la definizione di interesse e vantaggio dell'ente) oltre che nuove indicazioni con riferimento all'importanza di una compliance integrata.

Il Ministero della Giustizia ha approvato dette Linee Guida, ritenendo che l'aggiornamento effettuato sia da considerarsi *“complessivamente adeguato ed idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6 del Decreto”*.

Le linee guida di Confindustria indicano un percorso che può essere in sintesi così riepilogato:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal d.lgs. 231/2001;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:
 - codice etico;
 - sistema organizzativo;
 - procedure manuali ed informatiche;
 - poteri autorizzativi e di firma;
 - sistemi di controllo di gestione;

²⁶ La prima edizione delle Linee Guida emanate da Confindustria è datata marzo 2002.

- comunicazione al personale e sua formazione.

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 sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - onorabilità;
 - continuità di azione;
- obblighi di informazione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Le Linee Guida Confindustria precisano che *"è opportuno che l'attribuzione delle deleghe e dei poteri di firma relativi alla gestione delle risorse finanziarie e all'assunzione e attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ad attività a rischio reato:*

- *sia formalizzata in conformità alle disposizioni di legge applicabili;*
- *indichi con chiarezza i soggetti delegati, le competenze richieste ai destinatari della delega e i poteri rispettivamente assegnati;*
- *preveda limitazioni delle deleghe e dei poteri di spesa conferiti;*
- *preveda soluzioni dirette a consentire un controllo sull'esercizio dei poteri delegati;*
- *disponga l'applicazione di sanzioni in caso di violazioni dei poteri delegati;*
- *sia disposta in coerenza con il principio di segregazione;*
- *sia coerente con i regolamenti aziendali e con le altre disposizioni interne applicati dalla società".*

In aggiunta alle Linee Guida Confindustria, attraverso la creazione di un Gruppo di Lavoro interdisciplinare, costituito dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili e dalla Fondazione Nazionale Commercialisti, e da altre organizzazioni esterni (quali ABI, Confindustria, Consiglio Nazionale Forense), nel mese di dicembre 2018, è stato emanato il documento *"Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231"*, che si colloca su un piano di analisi più alto di quello fatto proprio dalle Linee Guida e dai principi tempo per tempo diffusi da ciascuna delle citate organizzazioni.

Per la predisposizione del Modello, Etica Sgr ha quindi espressamente tenuto conto:

- delle disposizioni del d.lgs. 231/2001, della relazione ministeriale accompagnatoria e del

decreto ministeriale 26 giugno 2003 n. 201 recante il regolamento di esecuzione del d.lgs. 231/2001;

- delle linee guida predisposte da ABI e Confindustria nella versione più aggiornata;
- del documento *“Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l’attività dell’organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231”* (elaborato da CNDCEC, ABI, CNF, Confindustria);
- della dottrina e della giurisprudenza formatesi ad oggi.

2. SEZIONE SECONDA – I PRINCIPI ISPIRATORI EIL CONTENUTO DEL MODELLO DI ETICA Sgr

2.1. ADOZIONE DEL MODELLO

L'adozione di un Modello, specificatamente calibrato sui rischi cui è esposta Etica Sgr, volto a impedire attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati illeciti, costituisce la misura della diligenza definita dal legislatore e rappresenta, proprio in considerazione della sua funzione preventiva, il primo presidio del sistema di controllo dei rischi.

Di per sé, però, la sola adozione del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione non è una misura sufficiente a determinare l'esonero di Etica Sgr da responsabilità amministrativa derivante da Reato, essendo a tal fine determinante che il Modello sia anche efficace ed effettivo.

In tal senso, il presente Modello si propone di:

- identificare i rischi potenziali, ovvero in quali settori o aree di attività e secondo quali modalità si potrebbero verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati nel Decreto;
- definire un sistema di regole e procedure volto a prevenire, per quanto ragionevolmente possibile, la commissione di Reati;
- vietare i comportamenti che possano integrare una o più fattispecie di Reato;
- rendere edotti tutti i Destinatari delle conseguenze che possono derivare da una condotta non conforme alle suddette regole e procedure e, in particolare, diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie anche a carico di Etica Sgr;
- prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di Reati, anche grazie a una costante attività di monitoraggio sulla corretta attuazione del sistema di controllo interno.

Il Modello intende sensibilizzare tutti i Destinatari all'osservanza delle norme giuridiche, dei precetti definiti da Etica Sgr e contenuti nel Modello stesso e nel Codice Etico e al rispetto delle regole e delle procedure aziendali, orientandone il comportamento alla correttezza e alla trasparenza.

Sotto questo profilo, il Modello forma, insieme al Codice Etico, ai regolamenti e alle procedure aziendali, un corpus organico di valori, di principi e norme interne.

2.1.1. L'ATTIVITÀ E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI ETICA SGR

Etica Sgr è stata costituita il 5 dicembre 2000, operativa dal febbraio 2003 come società di promozione, dal 1° gennaio 2015 si è trasformata in società di gestione; ai sensi del D. lgs. n. 58/98, delegando la funzione di Gestione degli investimenti ad Anima SGR. È iscritta nell'Albo delle SGR ex art. 35 del D. lgs.

n. 58/98 - sezione gestori di OICVM, tenuto dalla Banca d'Italia al n. 32. Etica SGR S.p.A. fa parte del Gruppo Bancario Banca Popolare Etica (il "Gruppo"), ed è soggetta all'attività di direzione e coordinamento di Banca Popolare Etica (la "Capogruppo").

La Società ha per oggetto esclusivo, previo ottenimento delle necessarie autorizzazioni di legge, lo svolgimento delle seguenti attività e servizi previsti dal D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modificazioni (il "TUF"):

- la prestazione del servizio di gestione collettiva del risparmio realizzata attraverso la gestione di organismi di investimento collettivo del risparmio (OICR), di propria o altrui istituzione, e dei relativi rischi, mediante l'investimento avente ad oggetto strumenti finanziari, crediti, altri beni mobili o immobili, depositi bancari, altri beni ammessi ai sensi della normativa applicabile tempo per tempo vigente, nonché l'amministrazione e la commercializzazione degli OICR;
- la prestazione del servizio di gestione di portafogli di investimento;
- l'istituzione e la gestione di fondi pensione di cui al D. Lgs. n. 252/2005;
- la prestazione del servizio di gestione collettiva e del servizio di gestione di portafogli di investimento per conto terzi in regime di delega conferita da soggetti autorizzati, anche esteri;
- la prestazione del servizio di consulenza in materia di investimenti;
- la commercializzazione di quote o azioni di OICR gestiti da terzi;
- l'offerta fuori sede ai sensi dell'art. 30 del TUF di OICR, propri e di terzi, nonché dei propri servizi e attività di investimento;
- la prestazione delle attività e dei servizi all'estero in conformità delle previsioni di cui all'art. 41 del TUF;
- l'acquisizione di partecipazioni in società o enti aventi oggetto attività connesse, similari o strumentali a quelle esercitate dalla Società, nel rispetto della normativa di rango legale o regolamentare, tempo per tempo vigente;
- la prestazione delle attività connesse o strumentali consentite dalla normativa primaria e secondaria.

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

Etica SGR si pone l'obiettivo di promuovere i valori della finanza etica, sensibilizzando e indirizzando il pubblico e gli operatori del settore verso forme di investimento socialmente responsabili e verso la responsabilità sociale d'impresa. Persegue il proprio oggetto sociale con la massima efficienza nell'utilizzo delle risorse a sua disposizione e nel pieno rispetto dei valori sanciti nello Statuto.

Coerentemente con i propri valori aziendali, la strategia di Etica Sgr viene declinata nelle principali aree di attività:

- Investimenti sostenibili responsabili: Etica Sgr propone esclusivamente soluzioni di investimento sostenibili e responsabili, ponendosi l'obiettivo di rappresentare i valori della finanza etica nei mercati finanziari. Le soluzioni di investimento prevedono una rigorosa metodologia di selezione dei titoli e si pongono l'obiettivo di creare valore in un orizzonte temporale di medio-lungo periodo, puntando su aziende e paesi più virtuosi dal punto di vista ESG (ambientale, sociale e di governance).
- Azionariato attivo ed Engagement: La Società esercita i diritti di voto inerenti ai titoli presenti nei portafogli dei Fondi partecipando attivamente, anche tramite delega ad altri soggetti, alle assemblee degli azionisti, inoltre svolge attività di engagement instaurando con le imprese nelle quali i Fondi investono un dialogo sui temi della responsabilità ambientale, sociale e di governance.
- Consulenza agli investimenti socialmente responsabili: Questa attività è rivolta a investitori istituzionali quali fondi pensione, fondazioni, assicurazioni che vogliano utilizzare criteri ambientali, sociali e di governance nell'ambito dei propri investimenti. Il servizio offerto viene definito in accordo con l'investitore istituzionale ed è un mezzo per sensibilizzare il pubblico nei confronti degli investimenti socialmente responsabili e della responsabilità sociale d'impresa.
- Advocacy tramite le associazioni di categoria: Etica Sgr promuove la conoscenza della finanza sostenibile e responsabile presso gli altri operatori del mercato, principalmente tramite lo sviluppo di attività di relazione e advocacy, aderendo a organizzazioni di categoria a livello sia nazionale sia internazionale.
- Microfinanza e Crowdfunding: la Società ha istituito un Fondo dedicato al sostegno di iniziative finanziate tramite la microfinanza e il crowdfunding in Italia. A tale Fondo contribuiscono su base volontaria i singoli sottoscrittori, con una somma pari allo 0,1% di ciascun importo versato, e la Società di Gestione, con la devoluzione di una parte della commissione di gestione percepita (in misura annua non superiore allo 0,1% della medesima). Il patrimonio accantonato nel Fondo è depositato in un conto corrente indisponibile presso il Depositario ed utilizzato al fine di promuovere iniziative sostenute tramite gli strumenti della microfinanza e del crowdfunding.

Etica Sgr ha sviluppato e documentato nel tempo il proprio sistema organizzativo ed i relativi meccanismi di funzionamento, in modo coerente con l'evoluzione strategica ed organizzativa.

Le disposizioni che regolano il sistema organizzativo, che possono essere di applicazione generale o limitate a categorie di soggetti od individui, permanenti o temporanee, sono costituite da disposizioni legislative e regolamentari, da deliberazioni del Consiglio di Amministrazione e da norme interne.

La struttura organizzativa di Etica Sgr è descritta in dettaglio nell'organigramma aziendale e nell'Ordinamento Funzionale nel quale vengono individuati i Dipartimenti, gli Uffici, le Aree, le Funzioni nonché i relativi responsabili.

Etica Sgr è amministrata da un Consiglio di Amministrazione cui spettano tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione per il raggiungimento dell'oggetto sociale, esclusi soltanto quelli che la legge riserva all'Assemblea degli azionisti.

Il Collegio sindacale nominato dall'assemblea è composto da 5 membri (di cui 3 effettivi e 2 supplenti). La Società è altresì soggetta alla revisione legale dei conti affidata ad una Società di Revisione Contabile, iscritta al registro dei revisori legali presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze, nominata dall'Assemblea dei Soci.

La scelta del Consiglio di Amministrazione di Etica Sgr di dotarsi di un Modello si inserisce nella più ampia politica d'impresa della Società volta a sensibilizzare tutto il personale e tutta la rete aziendale ad una gestione trasparente e corretta della Società, al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

2.1.2. I PRINCIPI ISPIRATORI DEL MODELLO

Il presente Modello è stato predisposto nel rispetto delle peculiarità dell'attività della Società e della sua struttura organizzativa nonché degli specifici strumenti già esistenti in Etica Sgr e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali e ad effettuare i controlli sulle attività aziendali, e specificamente dei seguenti:

- Sistema di *Governance*;
- Sistema di controllo interno.

Il Modello considera quali propri principi fondamentali:

- **trasparenza** dei comportamenti riferibili alle aree sensibili, sia all'interno di Etica Sgr che nei rapporti con controparti esterne;
- **correttezza** da parte di tutti i destinatari, garantita dal rispetto delle disposizioni di legge, di regolamento e delle procedure organizzative interne;
- **tracciabilità** permanente delle operazioni relative alle aree sensibili, finalizzata a garantire la verificabilità della coerenza e congruenza delle stesse;
- **suddivisione delle responsabilità e dei compiti**, relativi ad un medesimo processo aziendale, tra differenti unità organizzative e/o individui, garantendo al contempo l'integrazione reciproca e le attività di controllo necessarie al fine di mantenere coerenza nella gestione dei processi aziendali.

I principi operativi cui il Modello si ispira sono:

- i requisiti indicati dal Decreto ed in particolare:
 - l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello;
 - la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse adeguate a supportarlo nei

compiti affidatigli;

- l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico;
 - l'attività di sensibilizzazione e diffusione, a tutti i livelli aziendali, delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la normativa vigente a cui devono sottostare gli Intermediari Finanziari (es. Testo Unico della Finanza ed il sistema complessivo regolamentare emanato dalle Autorità di Vigilanza);
- la giurisprudenza relativa al tema specifico della responsabilità amministrativa delle società ed in generale della tipologia di reati ai quali il Modello si riferisce;
- le linee guida pubblicate dagli Organismi di Categoria.

2.1.2.1. IL SISTEMA DI GOVERNANCE

Il modello di governance adottato da Etica Sgr è di tipo tradizionale e, come indicato nel paragrafo 2.1.1.1., vede la presenza di un Consiglio di Amministrazione e di un Collegio Sindacale, i cui poteri e compiti sono stabiliti dalle norme di legge.

I Patti Parasociali tra i Soci aderenti di Etica Sgr - rinnovati in data 31 maggio 2018 con scadenza 31 maggio 2023 – sono volti a disciplinare le modalità di nomina e il numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché la nomina del Direttore Generale, anche per rafforzare la componente valoriale dell'iniziativa mediante il riferimento costante al Socio fondatore Banca Etica, del cui Gruppo la Sgr fa parte.

I Soci che vi hanno aderito riconoscono tale appartenenza come un valore distintivo in chiave di identificazione della sua *mission* e si impegnano a non compiere alcun atto che possa, direttamente o indirettamente, porsi in contrasto con tale appartenenza e con la caratterizzazione operativa che da questa consegue.

Il Consiglio di Amministrazione ha il compito di definire le strategie generali di sviluppo della Società con riferimento ai settori di attività della stessa. Con particolare riferimento ai prodotti determina, in fase di istituzione, gli obiettivi e le caratteristiche degli stessi; definisce l'universo investibile coerente con la *mission* e gli obiettivi valoriali previsti dallo statuto della Sgr; delibera le strategie generali d'investimento, espresse in termini di limiti di rischio e limiti di esposizione ai principali fattori di rischio, anche tenendo conto delle risultanze del Comitato Investimenti; effettua il monitoraggio dell'attività svolta dal gestore delegato con il supporto del Risk Management e della reportistica da esso prodotta.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare parte delle sue autonomie deliberative a singoli membri dello stesso, in particolare per quanto riguarda l'amministrazione, la finanza e il controllo di gestione, nonché per la gestione del personale. Spetta al Direttore Generale l'attuazione operativa delle strategie e delle politiche aziendali.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta della Direzione Generale, delibera sulle politiche aziendali concernenti:

- personale, con riferimento ai dirigenti in materia di assunzione, compensi, promozione, provvedimenti disciplinari; con riferimento a tutti i dipendenti in materia di licenziamento;
- prodotti/servizi;
- distribuzione (canali e relativi criteri di remunerazione);
- investimenti (tecnologie informatiche, comunicazione, marketing).

L'attuazione delle politiche aziendali deliberate è delegata alla Direzione Generale.

In relazione alle Politiche di investimento, il Consiglio di Amministrazione:

- definisce i benchmark degli OICR istituiti;
- definisce le linee guida di investimento periodiche degli OICR istituiti e determina i limiti di rischio per gli stessi;
- individua e seleziona le società che effettuano la ricerca sulla responsabilità sociale e ambientale degli emittenti;
- valuta le scelte effettuate dalla Società delegata alla Gestione sulla composizione del portafoglio e la loro rispondenza ai criteri stabiliti nel Regolamento dei Fondi, alle linee guida di investimento ed ai limiti di rischio stabiliti, nonché la redditività del patrimonio dei Fondi medesimi;
- effettua valutazioni di carattere socio-ambientale anche su parere del Comitato Etico;
- effettua il monitoraggio delle attività svolte dalla struttura operativa.

In particolare, il Consiglio, oltre a deliberare in merito alle strategie di investimento:

- definisce gli Universi Investibili delle imprese e degli Stati dei fondi di Etica Sgr e del fondo pensione Linea Aequitas, sulla base delle proposte del Comitato Etico;
- delibera in merito alle indicazioni di voto nelle assemblee delle Società in cui i fondi investono.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione non ricopre incarichi esecutivi e, in linea con il protocollo di autonomia per la gestione dei conflitti di interesse promosso da Assogestioni, i Consiglieri indipendenti sono presenti in numero significativo rispetto alle dimensioni dell'organo, (è richiesto almeno il 30% del totale – attualmente rappresentano il 44 % del totale). Nello specifico, questi ultimi non devono essere muniti di deleghe operative nella Società e contemporaneamente non devono:

- essere titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni che attribuiscono una quota dei diritti di voto o del capitale della Società almeno pari al 10 per cento o essere in grado di esercitare su di essa una influenza notevole, o partecipare a un patto parasociale attraverso il quale si eserciti il controllo o una influenza notevole sulla Società;
- essere esponente di rilievo di società o ente partecipante a un patto parasociale attraverso il quale si eserciti il controllo o una influenza notevole sulla Società;

- essere attualmente o essere stato nei precedenti tre esercizi un dirigente della Società o di una società o ente del gruppo;
- essere attualmente o essere stato nei precedenti tre esercizi componente (non indipendente) dell'organo con funzione di supervisione strategica o di una società o ente del gruppo;
- avere o aver avuto nell'esercizio precedente, direttamente o indirettamente a mezzo di società di cui sia componente dell'organo con funzione di gestione o socio rilevante, una significativa relazione commerciale, finanziaria o professionale con la Società o con una società o ente del gruppo;
- ricevere o aver ricevuto nei precedenti tre esercizi, dalla Società o da una società del gruppo una significativa remunerazione aggiuntiva rispetto all'emolumento fisso di componente dell'organo di supervisione strategica della Società, ivi inclusa la partecipazione a piani di incentivazione legati ai risultati aziendali, anche a base azionaria;
- essere stato componente (non indipendente) dell'organo con funzione di supervisione strategica della Società per più di nove anni negli ultimi dodici anni;
- rivestire la carica di componente dell'organo con funzione di gestione in un'altra società nella quale un componente dell'organo con funzione di gestione della Società sia componente del medesimo organo;
- essere socio o amministratore di una società o di un'entità appartenente alla rete della società incaricata della revisione contabile della Società;
- essere uno stretto familiare di un soggetto che si trovi in una delle situazioni di cui ai precedenti punti.

2.1.2.2. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Il Sistema dei Controlli Interni è costituito dall'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative che mirano ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali e il conseguimento delle seguenti finalità:

- efficacia ed efficienza dei processi aziendali (amministrativi, produttivi, distributivi, ecc.);
- 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;
- presidio dei rischi aziendali.

I controlli coinvolgono, con diversi ruoli, gli Organi Amministrativi, il Collegio Sindacale, la Direzione e tutto il personale. Essi costituiscono parte integrante dell'attività quotidiana della Società.

Se ne possono individuare alcune tipologie, a prescindere dalle strutture organizzative in cui sono collocate:

- i controlli di linea, diretti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni. Essi sono effettuati dalle stesse strutture produttive (ad es., i controlli di tipo gerarchico) o incorporati nelle procedure ovvero eseguiti nell'ambito dell'attività di *back-office* aziendale;
- i controlli affidati alla funzione di Gestione del Rischio (*Risk Management*) hanno l'obiettivo di concorrere alla definizione delle metodologie di misurazione del rischio, di verificare il rispetto dei limiti assegnati alle varie funzioni operative e di controllare la coerenza dell'operatività delle singole aree produttive con gli obiettivi di rischio rendimento assegnati. Essi sono affidati a strutture diverse da quelle produttive;
- i controlli affidati alla funzione di Controllo di Conformità (*Compliance*) hanno lo scopo di verificare che le procedure interne siano coerenti con l'obiettivo di prevenire la violazione di norme di eteroregolamentazione (leggi e regolamenti) e autoregolamentazione (codici di condotta, codici etici) applicabili alla Società;
- i controlli affidati alla funzione Antiriciclaggio (*AML*) hanno il compito di prevenire e contrastare la violazione di norme di eteroregolamentazione (leggi e norme regolamentari) e di autoregolamentazione in materia di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo;
- l'attività di revisione interna, volta a individuare andamenti anomali, violazioni delle procedure e della regolamentazione nonché a valutare la funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni. Essa è condotta da strutture diverse e indipendenti da quelle produttive, anche attraverso verifiche in loco.

2.1.3. LA COSTRUZIONE DEL MODELLO

La scelta del Consiglio di Amministrazione di Etica Sgr S.p.A. di dotarsi di un Modello si inserisce nella più ampia politica d'impresa della Società che si esplicita in interventi ed iniziative volte a sensibilizzare sia tutto il personale appartenente alla Società (dal management ai lavoratori subordinati) sia tutti i Soggetti Terzi e i Soggetti Ulteriori alla gestione trasparente e corretta della Società, al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

La "costruzione" del presente Modello ha preso l'avvio dall'analisi del sistema di governance, della struttura organizzativa e di tutti i principi ispiratori di cui al precedente paragrafo 2.1.2, ed ha tenuto in espressa considerazione le indicazioni ad oggi rilevate dalla giurisprudenza e dai pronunciamenti anche provvisori dell'Autorità Giudiziaria, unitamente a quelle espresse dalle Associazioni di Categoria (tipicamente ABI e Confindustria).

Il processo di predisposizione del Modello si è dunque sviluppato in diverse fasi, basate sul rispetto dei principi di tracciabilità e verificabilità delle attività svolte.

Il punto di partenza è stato la valutazione del rischio di commissione dei Reati nell'ambito dello svolgimento delle attività sensibili individuate. La mappatura di tali processi ha comportato un'identificazione puntuale delle possibili condotte attraverso le quali sia teoricamente possibile la commissione dei Reati.

Si è quindi provveduto alla valutazione del sistema di controllo interno a presidio dei rischi individuati, all'adozione del Codice Etico e di specifici **Protocolli**, finalizzati a governare i profili di rischio enucleati a seguito dell'attività di mappatura delle attività societarie (cfr. paragrafo 2.1.3.1.), secondo quanto richiesto dall'art. 6 c. 2 lett. b) del d.lgs. 231/01.

In conformità a quanto richiesto dagli artt. 6 c. 2 lett. d) e lett. e) del Decreto, si è provveduto quindi:

- a definire le caratteristiche, i ruoli e i compiti dell'**Organismo di Vigilanza** (così come riportato nel successivo paragrafo 2.2), espressamente preposto al presidio dell'effettiva applicazione del Modello ed alla sua costante verifica in termini di adeguatezza ed efficacia;
- a definire il **sistema delle segnalazioni e dei flussi informativi** ai sensi del d.lgs.231/2001 (così come descritto nel successivo paragrafo 2.3)
- a delineare un **apparato sanzionatorio** (riportato nel successivo paragrafo 2.4) avverso a tutte le violazioni al Modello;
- a definire le modalità di **diffusione** del Modello e di relativa formazione del personale (così come indicato nel successivo paragrafo 2.5);
- a definire le modalità di **aggiornamento** del Modello stesso (riportato nel successivo paragrafo 2.7).

2.1.3.1. LA MAPPA DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO REATO

Il Modello di Etica Sgr si basa sulla individuazione della mappa delle attività a rischio, ovvero delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati, secondo quanto espressamente previsto dall'art. 6, c. 2, lett. a) del Decreto.

La mappatura delle attività a rischio è stata realizzata valutando gli specifici ambiti operativi e la struttura organizzativa della Società, con riferimento ai rischi di reato in concreto prospettabili.

La metodologia seguita ha visto il coinvolgimento di un gruppo di lavoro integrato composto da professionisti esterni - con competenze di risk management e controllo interno, legali e penalistiche - e risorse interne della Società.

Di seguito sono espone le metodologie seguite e i criteri adottati nelle varie fasi.

1° fase: raccolta e analisi di tutta la documentazione rilevante

Propedeutica all'individuazione delle attività a rischio è stata l'analisi documentale: si è innanzitutto proceduto a raccogliere la documentazione ufficiale rilevante e disponibile presso la Società al fine di meglio comprendere l'attività della Società e identificare le aree aziendali oggetto d'analisi.

A titolo esemplificativo e non esaustivo è stata analizzata la seguente documentazione:

- organigramma aziendale;
- Statuto e Visura Camerale;
- regolamenti operativi e procedure formalizzate;
- disposizioni e comunicazioni organizzative;
- deleghe e procure;
- procedure e istruzioni operative;
- Codice Etico;
- bilanci annuali;
- altra documentazione.

Si è altresì tenuto conto di tutte le vicende che hanno interessato la Società con riferimento alle aree sensibili legate al Decreto.

II° fase: risk assessment

Scopo della fase in oggetto è stata la preventiva identificazione dei processi, sottoprocessi ed attività aziendali e quindi l'individuazione delle aree di rischio ovvero delle aree aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati.

A fronte di ciò, sono state quindi identificate le risorse aziendali con una conoscenza approfondita dei citati processi e dei meccanismi di controllo esistenti; queste risorse sono state intervistate dal gruppo di lavoro al fine di costruire un Modello il più possibile aderente agli specifici ambiti operativi e alla struttura organizzativa della società, con riferimento ai rischi di reato in concreto prospettabili.

Le interviste infatti, finalizzate altresì ad avviare il processo di sensibilizzazione rispetto alle previsioni di cui al d.lgs. 231/2001, alle attività di adeguamento della Società al predetto Decreto, all'importanza del rispetto delle regole interne adottate dalla Società per la prevenzione dei reati, sono state condotte con l'obiettivo di individuare i processi e le attività potenzialmente a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto nonché i presidi già esistenti atti a mitigare i predetti rischi.

È stata così effettuata una mappatura di tutti i processi della Società, articolati in sottoprocessi ed attività con evidenza delle Unità Organizzative coinvolte e dello specifico profilo di rischio di potenziale verifica dei reati presupposti.

I risultati di tale attività sono stati formalizzati in specifici documenti denominati "*Matrici di Risk Assessment*" che sono poi stati condivisi ed approvati dalle risorse intervistate e rimangono a disposizione dell'Organismo di Vigilanza per l'attività istituzionale ad esso demandata.

É importante evidenziare che la mappa delle attività a rischio fotografa la situazione esistente alla data di redazione del presente Modello. L'evolvere delle attività aziendali richiederà il necessario aggiornamento della mappatura, al fine di ricomprendere gli eventuali rischi associabili alle nuove attività.

Conformemente a quanto previsto dall'art. 6, c. 2, lett. a) d.lgs. 231/01 si riportano le **aree di attività aziendali individuate come a rischio reato**, ovvero nel cui ambito potrebbero essere presenti rischi potenziali di commissione delle fattispecie di reato previste dal Decreto.

In particolare, sono state identificate le seguenti aree di rischio:

- Approvvigionamento di beni e servizi e gestione degli incarichi a professionisti esterni
- Contenzioso e accordi transattivi
- Gestione degli adempimenti e dei rapporti con la Pubblica Amministrazione
- Attività promozionali ed erogazione di contributi liberali
- Comunicazione
- Sistemi Informativi e Infrastruttura Informatica
- Rapporti con i Collocatori
- Selezione, sviluppo e amministrazione del personale
- Flussi monetari e finanziari
- Contabilità e predisposizione del bilancio di esercizio
- Operazioni straordinarie sul patrimonio e sul capitale sociale
- Rapporti con la Clientela
- Adempimenti in materia ambientale
- Adempimenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

III° fase: Gap Analysis

Scopo di tale fase è consistito nell'individuazione, per ciascuna area di rischio, dei presidi organizzativi, di controllo e di comportamento esistenti a presidio delle specifiche fattispecie di reato richiamate dal Decreto, nella valutazione della loro idoneità a prevenire i rischi evidenziati nella precedente fase di *risk assessment* e quindi nelle azioni di miglioramento da apportare.

É stata fatta quindi un'analisi comparativa tra l'organizzazione esistente ed un Modello di riferimento a tendere valutato sulla base del contenuto del Decreto, delle indicazioni dell'ampia giurisprudenza e delle linee guida di ABI e Confindustria. Da tale confronto sono state identificate le aree di

miglioramento del sistema di controllo interno esistente che saranno implementate nei Protocolli e nel corpo procedurale.

2.1.3.2. I PROTOCOLLI

A seguito della identificazione delle attività a rischio e in base al relativo sistema di controllo esistente, la Società ha elaborato **specifici Protocolli**, in conformità a quanto prescritto dall'art. 6 c. 2 lett. b) d.lgs. 231/2001, che contengono un insieme di regole e di principi di controllo e di comportamento ritenuti idonei a governare il profilo di rischio individuato.

Per ciascuna area di rischio non ritenuta sufficientemente presidiata dal corpo procedurale interno, è stato creato un Protocollo, ispirato alla regola di tenere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, onde sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato la decisione.

Nell'ambito di ciascun Protocollo si rilevano:

- obiettivi del documento;
- ambito di applicazione;
- ruoli coinvolti nell'area di rischio;
- principi di comportamento;
- principi di controllo;
- reporting all'Organismo di Vigilanza.

I principi di controllo riportati nei Protocolli fanno riferimento a:

- livelli autorizzativi;
- segregazione funzionale delle attività autorizzative, operative e di controllo;
- principi di comportamento;
- controlli specifici;
- formalizzazione;
- tracciabilità del processo decisionale e archiviazione della documentazione a supporto.

I Protocolli sono stati sottoposti all'esame dei soggetti aventi la responsabilità della gestione delle attività a rischio per la loro valutazione, in modo da condividere le regole di condotta ivi contenute nei confronti di tutti coloro che si trovino a compiere l'attività nell'ambito della quale è stato individuato un profilo di rischio.

La definizione dei Protocolli si completa e si integra con il Codice Etico, a cui la Società intende uniformare la gestione delle proprie attività anche in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato disciplinate dal d.lgs. 231/2001.

I principi etici sono il fondamento della cultura aziendale e rappresentano gli standard di comportamento quotidiano all'interno e all'esterno di Etica Sgr.

In particolare, la Società si impegna a:

- operare nel rispetto della legge e della normativa vigente;
- improntare su principi di eticità, trasparenza, correttezza, legittimità ed integrità i rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- mantenere nei rapporti con i clienti, fornitori ed appaltatori un comportamento collaborativo caratterizzato da trasparenza, lealtà e disponibilità e volto ad evitare/monitorare i conflitti di interesse.

Laddove ritenuto opportuno, si provvederà all'emanazione di apposite procedure interne che recepiscano nel dettaglio i comportamenti prescritti.

2.2. ORGANISMO DI VIGILANZA

2.2.1. LE CARATTERISTICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa – come disciplinata dall'art. 6 comma 1 d.lgs. 231/2001 – prevede anche l'obbligatoria istituzione di un Organismo di Vigilanza interno all'Ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare costantemente sul funzionamento e sull'osservanza del Modello), sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia dell'aggiornamento del Modello medesimo, al fine di assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello.

La caratteristica **dell'autonomia dei poteri di iniziativa e controllo** in capo all'OdV è rispettata se:

- è garantita all'OdV l'indipendenza gerarchica rispetto a tutti gli organi sociali sui quali è chiamato a vigilare facendo in modo che lo stesso riporti direttamente al Consiglio di Amministrazione;
- i suoi componenti non partecipano direttamente alle decisioni o alle attività di vigilanza per le quali sia ravvisabile un conflitto di interesse (es. decisioni che riguardano un ambito nel quale il componente ha uno specifico interesse e che potrebbe comportare una commistione tra soggetto controllore e controllato). La gestione dei conflitti di interesse in capo ai componenti dell'Organismo di Vigilanza nonché i conseguenti obblighi di astensione sono previsti nel Regolamento interno di detto Organismo;
- sia dotato di autonomia finanziaria. All'OdV è assegnato un budget annuo, stabilito con delibera dal Consiglio di Amministrazione, che dovrà consentirgli di poter svolgere i suoi compiti in piena

autonomia.

Oltre all'autonomia dei poteri prevista dallo stesso Decreto, la Società ha ritenuto di allinearsi anche alle Linee Guida di Confindustria, ai *"Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231"* (documento elaborato da CNDCEC, ABI, CNF, Confindustria) nonché alle pronunce della magistratura in materia, che hanno indicato come necessari anche i requisiti di professionalità, di onorabilità e di continuità di azione.

Per quanto attiene al requisito della **professionalità**, è necessario che l'OdV sia dotato di specifiche competenze di natura giuridica, con particolare riferimento a quelle afferenti al contesto finanziario e bancario e sia altresì in grado di assolvere le proprie funzioni ispettive rispetto all'effettiva applicazione del Modello e che, al contempo, abbia le necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al vertice societario.

Quanto, infine, alla **continuità di azione**, l'OdV dovrà garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento e rappresentare un referente costante per i Destinatari del Modello.

Per quanto concerne la possibile composizione dell'OdV, la dottrina e la prassi hanno elaborato diverse soluzioni, in ragione delle caratteristiche dimensionali ed operative dell'Ente, delle relative regole di corporate governance e della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici. Sono pertanto ritenute percorribili sia ipotesi di definizione di strutture appositamente create nell'Ente, che l'attribuzione dei compiti dell'OdV ad organi già esistenti. Del pari, possono presceglersi sia strutture a composizione collegiale che monosoggettiva. Infine, nell'enucleazione dei componenti dell'OdV, è possibile affidare detta qualifica a soggetti esterni, che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

Da ultimo ai sensi dell'art. 6 comma 4 bis del Decreto, introdotto dall'art. 14 comma 12, della Legge 12 novembre 2011, n. 183, nelle società di capitali la funzione di Organismo di Vigilanza può essere svolta dal collegio sindacale, dal consiglio di sorveglianza o dal comitato per il controllo della gestione.

2.2.1.1. L'IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza è un organo collegiale composto da 3 (tre) membri nominati dal Consiglio di Amministrazione di Etica Sgr, che sono scelti preferibilmente tra membri del Consiglio di Amministrazione, membri del Collegio Sindacale, della Funzione di Controllo Interno o di Compliance. Nell'ipotesi in cui il Consiglio deliberi di nominare un proprio membro effettivo questi dovrà avere le caratteristiche di amministratore indipendente e non esecutivo.

L'Organismo di Vigilanza rimane in carica per 3 (tre) anni a decorrere dalla data di nomina.

La costituzione dell'Organismo di Vigilanza è deliberata dal Consiglio di Amministrazione e l'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza deve essere formalmente accettato da ciascun membro. Il ruolo di Presidente e di Segretario dell'Organismo è designato dal Consiglio di Amministrazione.

Per tutto quanto riguarda le attività dell'Organismo di Vigilanza ci si riporta al relativo Regolamento, che si intende qui integralmente richiamato.

2.2.1.2. CAUSE DI INELEGGIBILITA' E DI DECADENZA

Non possono essere nominati membri dell'Organismo, e se designati decadono:

- coloro i quali abbiano riportato una condanna – anche non definitiva – per uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 ovvero siano stati condannati con sentenza – anche non definitiva – 1) a pena detentiva per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento; 2) alla reclusione per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e nel regio decreto del 16 marzo 1942, n. 267; 3) alla 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; 4) alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo ²⁷;
- gli interdetti, gli inabilitati e i falliti;
- i parenti, i coniugi o gli affini con amministratori, sindaci o dipendenti di Etica Sgr fino al secondo grado incluso.

I membri dell'Organismo sono tenuti a far conoscere immediatamente all'Organo d'appartenenza e al Consiglio di Amministrazione l'eventuale sopravvenienza anche di una sola delle suddette situazioni in quanto comportano la decadenza dall'incarico.

La decadenza dall'Organo Collegiale di appartenenza così come la risoluzione del rapporto di lavoro subordinato ovvero la cessazione dal ruolo di Funzione di Controllo Interno o di Funzione Compliance costituiscono causa di decadenza dall'incarico.

2.2.2. LA DEFINIZIONE DEI COMPITI E DEI POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

La disposizione di cui all'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto stabilisce espressamente che i compiti dell'OdV sono la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché la cura del suo aggiornamento.

In particolare, l'OdV dovrà svolgere i seguenti specifici compiti:

- a) **vigilare sul funzionamento del Modello e sull'osservanza delle prescrizioni ivi contenute** da parte dei Destinatari, verificando la coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello definito, proponendo l'adozione degli interventi correttivi e l'avvio dei procedimenti disciplinari

²⁷ I dati giudiziari vengono trattati da Etica Sgr nel rispetto del Regolamento Europeo n.679/2016 in tema di trattamento dei dati personali.

nei confronti dei soggetti interessati. Più precisamente dovrà:

- verificare l'adeguatezza delle soluzioni organizzative adottate per l'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione degli amministratori e dei procuratori, provvedimenti disciplinari, ecc.), avvalendosi delle competenti strutture aziendali;
 - attivare e implementare il sistema di controllo;
 - effettuare verifiche periodiche, nell'ambito del piano approvato, sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio;
 - effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici e rilevanti posti in essere dalla Società nelle aree di rischio nonché sul sistema dei poteri al fine di garantire la costante efficacia del Modello;
 - promuovere incontri periodici (con cadenza almeno annuale) con il Collegio Sindacale e i revisori legali, per consentire lo scambio di informazioni rilevanti ai fini della vigilanza sul funzionamento del Modello;
 - prevedere un coordinamento costante con i Responsabili di controllo interno e la Funzione di conformità normativa e regolamentare;
 - promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello;
 - disciplinare adeguati meccanismi informativi prevedendo una casella di posta elettronica ed identificando le informazioni che devono essere trasmesse all'OdV o messe a sua disposizione;
 - raccogliere, esaminare, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
 - valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del Modello;
 - segnalare tempestivamente le presunte violazioni e inosservanze del Modello all'organo amministrativo (Consiglio di Amministrazione), per gli opportuni provvedimenti disciplinari da irrogare con il supporto delle funzioni competenti;
 - verificare che le violazioni del Modello siano effettivamente sanzionate nel rispetto del sistema sanzionatorio adottato da Etica Sgr.
- b) **Vigilare sull'opportunità di aggiornamento del Modello**, informando nel caso il Consiglio di Amministrazione, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione all'ampliamento del novero dei Reati che comportano l'applicazione del Decreto, evidenze di gravi violazioni del medesimo da parte dei Destinatari, ovvero significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa. In particolare, l'Organismo di Vigilanza dovrà:
- monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento e verificare l'adeguatezza del

Modello a tali prescrizioni normative, segnalando al Consiglio di Amministrazione le possibili aree di intervento;

- predisporre attività idonee a mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello;
- vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei Protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei Reati e verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle finalità del Modello come individuate dalla legge, a tal fine potendosi avvalere delle informazioni e della collaborazione da parte delle strutture societarie competenti;
- valutare, nel caso di effettiva commissione di Reati e di significative violazioni del Modello, l'opportunità di introdurre modifiche allo stesso;
- presentare al Consiglio di Amministrazione le proposte di adeguamento e modifica del Modello. L'adozione di eventuali modifiche è infatti di competenza dell'organo amministrativo, il quale appunto, a mente dell'art. 6 comma 1 lett. A), ha la responsabilità diretta dell'adozione e dell'efficace attuazione del Modello stesso;
- verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello adottate dal Consiglio di Amministrazione.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, all'Organismo sono attribuiti i poteri di seguito indicati:

- accedere a tutti i documenti ed informazioni aziendali rilevanti per lo svolgimento delle funzioni ad esso attribuite;
- avvalersi di soggetti terzi di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello 231 e del Codice Etico;
- richiedere ai dipendenti di Etica Sgr di fornire tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie necessarie per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello 231 e del Codice Etico e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso; allo stesso scopo convocare riunioni cui invitare i dipendenti di Etica Sgr o richiedere relazioni dagli stessi.

2.2.3. L'ATTIVITÀ DI REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo riferisce in merito all'attuazione del Modello 231 e del Codice Etico, all'individuazione di eventuali aspetti critici e comunica al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati. L'Organismo annualmente, in occasione dell'approvazione del progetto di bilancio di esercizio, invia al Consiglio di Amministrazione e al Collegio

Sindacale una relazione annuale che riepiloghi le attività svolte, le risultanze emerse e i suggerimenti in merito agli interventi correttivi da introdurre.

L'Organismo deve comunque segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale per quanto attiene agli aspetti relativi al Codice Etico:

- A. qualsiasi violazione del Modello 231 e del Codice Etico ritenuta fondata dall'Organismo stesso, di cui sia venuto a conoscenza attraverso una segnalazione o che sia stata accertata dall'Organismo stesso.
- B. ogni informazione rilevante al fine del corretto svolgimento delle funzioni proprie, nonché al fine del corretto adempimento delle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 231/2001 e alle disposizioni del Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato e può chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento dal Consiglio d'Amministrazione e dal Collegio Sindacale.

2.3. IL SISTEMA DELLE SEGNALAZIONI AI SENSI DEL D.LGS.231/2001

2.3.1. OBBLIGHI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

A norma dell'art. 6, c. 2, lettera d), del d.lgs. 231/2001, tra le esigenze cui deve rispondere il Modello è specificata la previsione di *“obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli”*.

L'OdV deve essere informato da parte dei Destinatari del Modello in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità ai sensi del Decreto o che comunque rappresentano infrazioni alle previsioni del Modello. Del pari, all'OdV deve essere trasmesso ogni documento che denunci tali circostanze.

In particolare, al fine di una più efficace e concreta attuazione di quanto previsto nel Modello, la Società si avvale dei Responsabili Unità Operativa, che hanno la responsabilità operativa di ciascun ambito di attività aziendale nel quale sia emerso un rischio potenziale di commissione dei Reati. Ai Responsabili Unità Operativa (cd. R.U.O.) devono essere formalmente attribuite le seguenti funzioni:

- garantire personalmente e da parte dei Destinatari sottoposti alla loro direzione e vigilanza, il rispetto e l'applicazione dei principi e delle regole di condotta definiti nel Codice Etico, nel restante corpo procedurale e nella normativa interna, nonché del Modello e dei Protocolli;
- supportare l'OdV nell'esercizio dei compiti e delle attività connesse alla responsabilità ad esso attribuite interfacciandosi con il medesimo e assicurando flussi informativi periodici attraverso le attività di verifica e controllo.

È stato pertanto istituito un obbligo di informativa verso l'OdV, che si concretizza in flussi informativi **predefiniti dal Modello**, in cui vengono riportate informazioni, dati e notizie circa l'aderenza ai principi di controllo e comportamento sanciti dal Modello, dal Codice Etico e dai Protocolli e trasmesse all'OdV

dalle strutture aziendali coinvolte nelle attività potenzialmente a rischio, nei tempi e nei modi che saranno definiti e comunicati dall'OdV medesimo. Tali flussi sono suddivisi in:

- a) **Flussi informativi periodici**, previsti nella Matrice dei Flussi Informativi indirizzati all'Organismo di Vigilanza da parte dei Responsabili Unità Operativa coinvolti in attività a rischio ai sensi del d.lgs. 231/2001, nel rispetto delle scadenze previste per tipologia di flusso informativo periodico.

A taluni R.U.O. viene inoltre richiesto di compiere periodicamente un processo di autodiagnosi complessivo sulla realtà aziendale e sull'attività svolta e di attestare il livello di attuazione del Modello, con particolare attenzione al rispetto delle procedure e dei regolamenti interni (Reporting di Autovalutazione). Attraverso questa formale attività di autovalutazione, i R.U.O. dovranno altresì portare a conoscenza dell'OdV eventuali modifiche organizzative, strutturali o di business, intercorse o intercorrende, permettendo all'OdV di intercettare eventuali criticità o possibili scostamenti, rispetto alle indicazioni dettate dal Modello e/o dai Protocolli o più in generale dall'impianto normativo, e di suggerire possibili azioni da intraprendere.

Tutti i flussi informativi periodici dovranno essere inviati all'OdV, all'indirizzo di posta elettronica dedicato odv@eticasgr.it.

- b) **Flussi informativi ad evento**, previsti nella Matrice dei Flussi Informativi indirizzati all'Organismo di Vigilanza da parte di tutti i Destinatari del Modello, nel caso si realizzino eventi dai quali possano emergere delle criticità rispetto all'applicazione del Modello o alla potenziale commissione di Reati (come specificatamente previsto anche all'interno dei Protocolli di Parte Speciale). Tali flussi devono indicare ogni informazione, dato, notizia, relazione, report o documento che i Protocolli di Parte Speciale prevedono di inoltrare all'OdV *senza alcun indugio*, nonché ogni circostanza non espressamente regolamentata, che però si presti a dubbie interpretazioni e/o applicazioni o tali da imporre deroghe all'applicazione dei Protocolli medesimi.

Tali flussi dovranno essere inviati all'OdV, all'indirizzo di posta elettronica dedicato odv@eticasgr.it.

In aggiunta ai flussi informativi predefiniti, a norma dell'art. 6, comma 2-bis, del D.Lgs. 231/2001, tra le esigenze cui deve rispondere il Modello è specificata altresì la previsione che esso debba prevedere un canale di segnalazione interno che consenta di presentare segnalazioni di violazioni²⁸ a tutela dell'integrità dell'ente, quali *condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231 o violazioni del Modello 231* di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte²⁹ (cd. **segnalazioni whistleblowing**).

Infine, oltre alla tipologia di flussi informativi predefiniti dal Modello e di quelli occasionali sopra descritti, si deve aggiungere quella dei **flussi informativi su richiesta dell'Organismo di Vigilanza**,

²⁸ La definizione della "violazione" si trova nell'art. 2 comma 1, lett a) D.Lgs. 24/2023

²⁹ Con legge n.179/2017 è stato inserito il comma 2-bis nell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, successivamente modificato dal D.Lgs. 24/2023.

ovvero qualsiasi informazione richiesta specificatamente dall'OdV in quanto ritenuta rilevante ai fini della propria vigilanza sull'efficacia, sull'effettività e sull'aggiornamento del Modello della Società.

L'OdV, infatti, nell'ambito dei propri autonomi poteri di iniziativa e controllo, può identificare ulteriori flussi informativi al fine di acquisire altre informazioni di proprio interesse, individuandone contenuto, livello di dettaglio, e richiedendone poi l'attivazione alle competenti funzioni aziendali (come, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alle funzioni aziendali coinvolte nelle aree "a rischio" indicate all'interno della Parte Speciale del Modello).

2.3.2. IL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO PER LE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING E IL RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Ad integrazione di quanto trattato nel paragrafo 2.3.1, a norma dell'art. 6, comma 2-bis, del D.Lgs. 231/2001, Etica Sgr ha istituito il proprio canale interno per la gestione delle segnalazioni di violazioni, come previsto dal D.Lgs. 24/2023³⁰ (cd. **segnalazioni whistleblowing**).

Contestualmente, la Società ha adottato il Regolamento interno di segnalazione delle violazioni (*Regolamento in materia di whistleblowing*), reso disponibile e consultabile nelle seguenti modalità:

- tramite esposizione nel luogo di lavoro;
- tramite Intranet aziendale;
- tramite sito internet aziendale.

Come definito nel Regolamento (*Ambito di applicazione oggettivo*), tra i comportamenti, gli atti o le omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Organizzazione medesima, sono passibili di segnalazione le *condotte rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e le violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001*.

Nel caso in cui la segnalazione riguardasse una violazione del D.Lgs. 231/2001 o del Modello di Organizzativo, vengono pertanto tempestivamente coinvolti i membri dell'Organismo di Vigilanza in fase di istruttoria-

Durante la fase istruttoria, l'ODV fornisce il proprio supporto per compiere le più adeguate verifiche per accertare la veridicità e fondatezza dei fatti esposti e, se del caso, acquisire informazioni dall'autore della segnalazione ed il presunto responsabile della violazione segnalata.

Qualora all'esito delle indagini il Gestore della segnalazione (Gestore Diretto o Gestore Alternativo) giunga ad un accertamento di fondatezza dei fatti denunciati e di imputabilità della violazione ad una o più persone, l'ODV fornisce il proprio supporto per suggerire le eventuali azioni correttive sul Modello.

Qualora all'esito delle indagini il Gestore della segnalazione (Gestore Diretto o Gestore Alternativo) non giunga alle predette conclusioni, l'ODV potrà sempre proporre eventuali misure correttive o delle integrazioni del Modello che giudicherà opportune per ridurre il rischio di commissione di reati o di

³⁰ D.Lgs. 24/2023 (artt. 4 e 5)

violazioni analoghe a quelle segnalate. Se del caso, l'ODV potrà formulare raccomandazioni nei confronti di persone comunque coinvolte nella vicenda denunciata.

Qualsiasi soggetto coinvolto nella gestione della segnalazione agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, anche ed in particolare garantendo il rispetto di tutto quanto previsto dal decreto attuativo della Direttiva UE 2019/1937, come richiamato dall'art.2 comma 2-bis del D.Lgs. 231/2001. È, inoltre, assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

In ogni caso, qualsiasi soggetto coinvolto nella gestione della segnalazione è obbligato a mantenere assoluto riserbo in ordine a ogni e qualsiasi informazione di cui dovesse venire a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni, sia verso soggetti interni che estranei alla Società.

Le garanzie e le misure di protezione del Segnalante sono previste nel Regolamento (*Garanzie e misure di protezione del segnalante*) che vengono richiamate dal Modello come parte integrante del presente documento.

2.4. SISTEMA DISCIPLINARE PER LA VIOLAZIONE DEL MODELLO

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal d.lgs. 231/2001, è opportuno che il Modello individui in via esemplificativa le sanzioni e i comportamenti che possono favorire la commissione di Reati.

Ciò in quanto l'art. 6, c. 2, d.lgs. 231/2001, nell'elencare gli elementi che si devono rinvenire all'interno dei modelli predisposti dagli Enti, alla lettera e) espressamente prevede che l'Ente abbia l'onere di "*introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello*".

Inoltre, ai sensi dell'articolo 6 comma 2-bis del decreto n. 231 del 2001, il sistema disciplinare viene applicato anche nei confronti di coloro che violano la disciplina relativa alla segnalazione di violazioni di cui al D.Lgs. 24/2023, come meglio descritte nei seguenti paragrafi 2.4.3.6 e 2.4.3.7.

Resta comunque fermo che, anche nel caso in cui un certo comportamento non sia previsto fra i comportamenti di seguito individuati, qualora risulti in violazione del Modello, potrà comunque essere oggetto di sanzione.

2.4.1. LE FUNZIONI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

La Società, al fine di indurre i soggetti che agiscono in nome o per conto di Etica Sgr ad operare nel rispetto del Modello, ha quindi istituito un sistema disciplinare specifico, volto a punire tutti quei comportamenti che integrino violazioni del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli, attraverso l'applicazione di sanzioni specifiche derivanti da un raccordo tra le previsioni della normativa giuslavoristica ed i principi e le esigenze del Modello.

Tale sistema disciplinare si rivolge quindi a tutti i soggetti che collaborano con Etica Sgr a titolo di lavoratori dipendenti (dirigenti e non dirigenti), amministratori, lavoratori autonomi, collaboratori e consulenti terzi che operano per conto o nell'ambito della Società e tutti coloro che hanno rapporti contrattuali con la Società per lo svolgimento di qualsiasi prestazione lavorativa.

L'OdV, qualora rilevi nel corso delle sue attività di verifica e controllo una possibile violazione del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli, darà impulso al procedimento disciplinare contro l'autore della potenziale infrazione, in misura autonoma rispetto ad eventuali azioni penali dell'autorità giudiziaria a carico dell'autore nonché in relazione a ogni altra eventuale azione che risulti opportuna o necessaria (es. azione risarcitoria).

L'accertamento dell'effettiva responsabilità derivante dalla violazione del Modello e l'irrogazione della relativa sanzione, avrà luogo nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti, delle norme della contrattazione collettiva applicabile, delle procedure interne, delle disposizioni in materia di privacy e nella piena osservanza dei diritti fondamentali della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare dovrà ispirarsi ai principi di tempestività, immediatezza e di equità.

Costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive ed in eventuale concorso con altri, delle previsioni del Modello e delle procedure stabilite per l'attuazione del medesimo;
- la redazione, anche eventualmente in concorso con altri, di documentazione non genuina, incompleta, alterata o non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non genuina, incompleta, alterata o non veritiera;
- la violazione delle misure di tutela del segnalante, ovvero la commissione di atti di ritorsione nei confronti dei segnalanti;
- l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate, ovvero l'utilizzo abusivo dei canali di segnalazione.

Gli accertamenti istruttori e l'applicazione delle sanzioni per le violazioni delle disposizioni del Modello rientrano nel potere esclusivo in capo a soggetti competenti, in forza dei poteri loro conferiti dallo Statuto o dai regolamenti interni. Ogni violazione o elusione del Modello o delle procedure in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere segnalata tempestivamente all'Organismo di Vigilanza, ferme restando le attivazioni procedurali e i provvedimenti che competono al titolare del potere disciplinare.

Parimenti, l'Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente informato dell'applicazione di una sanzione per violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione, una volta irrogata nei confronti del soggetto tenuto all'osservanza del Modello e delle procedure prima richiamate.

Il Codice Etico e la disciplina sanzionatoria prevista dal presente Modello sono resi disponibili nella intranet aziendale, e portati a conoscenza dei Destinatari con i mezzi più efficaci. Per i dipendenti, è prevista la conferma esplicita che la documentazione sia stata ricevuta, letta e compresa.

2.4.2. I DESTINATARI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il sistema disciplinare, così come il Modello, si rivolge a tutti i Destinatari e precisamente al personale dipendente non dirigente, al personale dirigente, al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale, ai Soggetti Terzi, ai Soggetti Ulteriori nonché all'Organismo di Vigilanza.

2.4.3. LE SANZIONI

2.4.3.1. MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE NON DIRIGENTE

Le violazioni delle regole comportamentali previste dal Modello e dal Codice Etico nonché dei principi di controllo previsti nei Protocolli commesse dai lavoratori dipendenti costituiscono inadempimento contrattuale e pertanto potranno comportare l'adozione di sanzioni disciplinari, nei limiti stabiliti dal contratto collettivo applicabile al rapporto di lavoro.

In particolare, il CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali stabilisce l'applicazione dei seguenti provvedimenti disciplinari a fronte di inadempimenti contrattuali:

- a) Rimprovero verbale;
- b) Rimprovero scritto;
- c) Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a dieci giorni;
- d) Licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
- e) Licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che saranno adottate ed applicate nel rispetto delle procedure previste dal CCNL applicabile al rapporto di lavoro, seguendo il previsto iter interno.

Restano ferme, e si intendono qui richiamate, tutte le disposizioni di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") in relazione sia all'esposizione del codice disciplinare ed all'obbligo di preventiva contestazione dell'addebito al dipendente, anche al fine di consentire allo stesso di approntare una idonea difesa e di fornire eventuali giustificazioni.

In conformità a quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori, la tipologia e l'entità della sanzione sarà individuata tenendo conto della gravità dell'infrazione, della recidività della inosservanza e/o del grado di colpa, valutando in particolare:

- l'intenzionalità e le circostanze, attenuanti o aggravanti, del comportamento complessivo;
- il ruolo e il livello di responsabilità gerarchica ed autonomia del dipendente;
- l'eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori in accordo tra loro nel determinare la violazione;
- eventuali simili precedenti disciplinari, nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
- la rilevanza degli obblighi violati;
- le conseguenze in capo alla Società, l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per i portatori di interesse della Società stessa.

2.4.3.2. MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIRIGENTE

Qualora la violazione sia stata realizzata da Dirigenti, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione, nella persona del Presidente, mediante relazione scritta.

I destinatari della comunicazione attivano le funzioni competenti per avviare i procedimenti al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione della sanzione più idonea in conformità a quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Per i casi che saranno ritenuti di minore gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà determinare un provvedimento di carattere conservativo costituito dalla rimozione dall'incarico.

2.4.3.3. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

Qualora la violazione riguardi un Amministratore, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, in persona dei rispettivi Presidenti, mediante relazione scritta.

Nei confronti degli Amministratori che abbiano commesso una violazione del Modello, il Consiglio di Amministrazione può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge. Nei casi più gravi e, comunque, quando la mancanza sia tale da ledere la fiducia della Società nei confronti del responsabile, il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea anche Straordinaria dei Soci, proponendo la revoca dalla carica.

Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni in grado di integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombeni previsti dalla legge.

2.4.3.4. MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI

In caso di comportamenti in violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione in persona del Presidente mediante relazione scritta.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea anche Straordinaria dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge. Il Consiglio di Amministrazione, 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.

2.4.3.5. SOGGETTI TERZI FUNZIONALMENTE LEGATI ALL'ENTE E SOGGETTI ULTERIORI

Ogni comportamento posto in essere da Soggetti Terzi funzionalmente legati agli enti e Soggetti Ulteriori alla Società che, in contrasto con la legge, con il presente Modello, il Codice Etico e i Protocolli, sia suscettibile di comportare il rischio di commissione di uno degli illeciti per i quali è applicabile il Decreto, determinerà, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, nei contratti o negli accordi commerciali, la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale, fatta salva l'ulteriore riserva di risarcimento dinanzi alle competenti sedi giudiziarie qualora da tali comportamenti derivino danni concreti alla Società.

Medesima risoluzione anticipata del rapporto contrattuale è prevista in caso di violazione di misure di tutela di colui che effettua una segnalazione ai sensi dell'art. 6 comma 2-bis d.lgs.231/2001 e/o di effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.

Al verificarsi di tali condotte, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio Di Amministrazione e la Direzione Generale mediante relazione scritta, proponendo altresì la sanzione da irrogare.

2.4.3.6. MISURE NEI CONFRONTI DEI SEGNALANTI PER EVENTUALI SEGNALAZIONI RIVELATESI INFONDATE

Quando sia stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, o la sua responsabilità civile per lo stesso titolo, nei

casi di dolo o colpa grave, potrà essere assunto nei confronti del segnalante il provvedimento di licenziamento per giusta causa – se prestatore di lavoro – ovvero se riconducibile ai Soggetti Terzi – potrà essere applicata dalla Società la sanzione ritenuta adeguata in considerazione del contenuto degli accordi in essere, fatta comunque salva l’esperibilità dell’azione di responsabilità e la conseguente eventuale richiesta risarcitoria del danno subito in base alle norme del Codice Civile applicando la relativa normativa.

2.4.3.7. MISURE NEI CONFRONTI DI COLORO CHE VIOLANO LE GARANZIE PREVISTE IN TEMA DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING

L'ostacolo alla segnalazione o l'omessa attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, la violazione del diritto di riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione o la violazione del divieto di ritorsione verso il segnalante e verso tutti gli altri soggetti tutelati dalla normativa³¹ comporta la possibilità di applicazione, da parte della Società, del proprio sistema disciplinare interno, in linea con quanto previsto dalla normativa giuslavoristica nazionale applicabile e dal CCNL applicabile. In tali casi, potrà essere assunto nei confronti del segnalante il provvedimento ritenuto più idoneo in relazione al ruolo e al tipo di danno causato – se prestatore di lavoro – ovvero se riconducibile ai Soggetti Terzi – potrà essere applicata dalla Società la sanzione ritenuta adeguata in considerazione del contenuto degli accordi in essere.

2.5. LA DIFFUSIONE E L'ATTIVITÀ FORMATIVA

La diffusione del presente Modello di Organizzazione e Gestione e l'informazione al personale in merito al contenuto del Decreto ed ai suoi obblighi relativamente all'attuazione dello stesso, sono costantemente realizzate attraverso i vari strumenti a disposizione di Etica Sgr. (es. pubblicazione sul sito internet, condivisione nella rete intranet aziendale, consegna cartacea dei documenti, ecc.)

L'attività di **formazione e informazione** riguarda tutto il personale, compreso il personale direttivo, e prevede, oltre ad una specifica informativa all'atto dell'assunzione, lo svolgimento di ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto (ad esempio, attraverso l'erogazione di corsi di formazione in presenza e/o a distanza tramite il canale di e-learning).

L'adozione del presente Modello è **comunicato** a tutti i dipendenti ed agli Organi Sociali.

Etica Sgr, al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo di Etica Sgr è quello di estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri dipendenti, ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica

³¹ Art. 3 D.Lgs. 24/2023 (Ambito di applicazione soggettivo), come descritto anche nel *Regolamento per la gestione delle segnalazioni di whistleblowing*.

formale di dipendente, operano, seppure occasionalmente, per il conseguimento degli obiettivi di Etica Sgr in forza di rapporti contrattuali.

A tal fine, tutti i nuovi assunti, i Soggetti Terzi funzionalmente legati all'Ente e i Soggetti Ulteriori, sono messi a conoscenza dell'esistenza del Codice Etico e del Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del Decreto e delle conseguenze che comportamenti contrari ai documenti citati o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

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

Ogni Destinatario è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità all'efficace attuazione del Modello, segnalando anche eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, Etica Sgr promuove ed agevola la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello con ogni mezzo di comunicazione di cui dispone.

Va garantita sempre ai Destinatari la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello inoltrando una richiesta alla seguente casella di posta elettronica: legale@eticasgr.it.

2.6. LE PRESTAZIONI DI SERVIZI

2.6.1. PRESTAZIONI DI SERVIZI SVOLTE A FAVORE DI SOCIETÀ APPARTENENTI AL GRUPPO

Le prestazioni di servizi, svolte da Etica Sgr a favore di società del Gruppo Banca Etica che possono interessare attività e operazioni a rischio devono essere disciplinate da un contratto scritto.

I corrispettivi previsti devono essere in linea con le condizioni di mercato.

Nelle prestazioni di servizi di cui al presente paragrafo, Etica Sgr si attiene, oltre che al Codice Etico, a quanto previsto dal Modello e dalle procedure stabilite per la sua attuazione.

Etica Sgr, qualora svolga, per conto di società appartenenti al Gruppo, servizi nell'ambito di attività od operazioni a rischio non contemplate dal proprio Modello, dovrà dotarsi di regole e procedure adeguate e idonee a prevenire la commissione dei Reati Presupposto e degli Illeciti Amministrativi.

Qualora la società del Gruppo, beneficiaria dei servizi resi, chieda a Etica Sgr il rispetto di procedure nuove o diverse da quelle previste dal presente Modello o stabilite per la sua attuazione, Etica Sgr si attiene a tali procedure solo dopo che il proprio Organismo di Vigilanza le abbia considerate idonee a prevenire il compimento dei Reati Presupposto e degli Illeciti Amministrativi.

2.6.2. PRESTAZIONI DI SERVIZI SVOLTE DA SOCIETÀ APPARTENENTI AL GRUPPO IN FAVORE DI ETICA SGR

Le prestazioni di servizi, svolte da società appartenenti al Gruppo in favore di Etica Sgr, che possono interessare attività e operazioni a rischio devono essere disciplinate da un contratto scritto.

I corrispettivi previsti devono essere in linea con le condizioni di mercato.

I contratti devono prevedere che la società del Gruppo alla quale è richiesto il servizio adotti procedure idonee a prevenire la commissione dei Reati Presupposto e degli Illeciti Amministrativi.

L'Organismo di Vigilanza di Etica Sgr, qualora lo consideri necessario al fine della prevenzione dei Reati Presupposto e degli Illeciti Amministrativi, propone, sentite le funzioni competenti, che i contratti precedentemente identificati prevedano l'adozione, da parte della società del Gruppo che presta il servizio, di specifiche procedure di controllo.

2.7. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'attività di **aggiornamento**, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei Reati indicati dal d.lgs. 231/2001.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono per espressa previsione legislativa una responsabilità del Consiglio di Amministrazione.

Pertanto, il potere di aggiornare il Modello – espressione di un'efficace attuazione dello stesso – compete al Consiglio di Amministrazione, che lo esercita direttamente mediante delibera oppure tramite delega ad uno dei suoi membri e con le modalità previste per l'adozione del Modello.

Nel dettaglio, la Società attribuisce al Consiglio di Amministrazione il potere di adottare, sulla base anche di indicazioni e proposte provenienti dall'Organismo di Vigilanza, modifiche e/o integrazioni al Modello ed ai suoi allegati che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello adottato;
- modifiche normative che comportano l'estensione della responsabilità amministrativa degli enti ad altre tipologie di reato per le quali si reputi sussistente un rischio di commissione nell'interesse o a vantaggio della Società;
- significative modifiche intervenute nella struttura organizzativa, nel sistema dei poteri e nelle modalità operative di svolgimento delle attività a rischio e dei controlli a presidio delle stesse.

Al fine di apportare al Modello tutte quelle modifiche formali e non sostanziali che potranno rendersi necessarie nel tempo, è facoltà del Consiglio di Amministrazione della Società, nella sua autonomia decisionale, attribuire a uno dei suoi membri il potere di apportare le citate modifiche con obbligo per il Consigliere investito di tale potere di comunicare formalmente al Consiglio di Amministrazione le modifiche apportate.

PARTE SPECIALE

3. ELENCO DEI PROTOCOLLI DI PARTE SPECIALE

La Parte Speciale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Etica Sgr è composta dai seguenti Protocolli:

1. Approvvigionamento di beni e servizi e gestione degli incarichi a professionisti esterni
2. Gestione del contenzioso e degli accordi transattivi
3. Gestione degli adempimenti e dei rapporti con la Pubblica Amministrazione
4. Gestione delle attività promozionali ed erogazione di contributi liberali a soggetti terzi
5. Gestione della comunicazione
6. Gestione dei sistemi informativi e dell'infrastruttura informatica
7. Gestione dei rapporti con i Collocatori
8. Selezione, sviluppo e amministrazione del personale
9. Gestione dei flussi monetari e finanziari
10. Gestione della contabilità e predisposizione del bilancio di esercizio
11. Gestione delle operazioni straordinarie sul patrimonio e sul capitale sociale
12. Gestione dei rapporti con la Clientela
13. Adempimenti in materia ambientale
14. Adempimenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro