



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO EX D.Lgs 231/01**

Ultimo aggiornamento: aprile 2018

Introduzione al documento

Equita Group S.p.A. ha adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 16 aprile 2018 il presente Modello al fine di definire un sistema strutturato ed organico di presidi (norme di condotta, flussi informativi, procedure specifiche, attività di controllo), che operino, anche in via preventiva (controllo *ex ante*), al fine di prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal D.Lgs 231/01 (*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*) e dettagliatamente analizzate nella Parte Speciale del Modello stesso.

Inoltre, l'attuazione del presente Modello e del Codice di Comportamento, attraverso un'adeguata formazione interna, permette alla Società di diffondere al proprio interno una cultura aziendale ispirata alla trasparenza, alla responsabilità dell'agire e all'etica degli affari.

INDICE

PARTE GENERALE	5
1. DEFINIZIONI	6
2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/01	9
2.1 <i>Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni</i>	9
2.2 <i>I presupposti di applicazione</i>	10
2.3 <i>I destinatari del Modello</i>	10
2.4 <i>I Reati</i>	11
2.5 <i>L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa</i>	20
2.6 <i>Whistleblowing</i>	21
2.7 <i>Il "Modello di Organizzazione e di Gestione" di Equita Group S.p.A. nell'ambito del Gruppo "Equita"</i>	23
3. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA SOCIETÀ	26
3.1 <i>Obiettivi perseguiti dalla Società con l'adozione del Modello</i>	26
3.2 <i>Funzione del Modello</i>	26
3.3 <i>Approvazione del Modello</i>	27
3.4 <i>Modifiche e integrazioni del Modello</i>	27
3.5 <i>Verifiche periodiche del Modello</i>	28
3.6 <i>Diffusione e comunicazione del Modello</i>	29
4. ORGANO DI CONTROLLO (ODiV)	31
4.1 <i>Identificazione dell'Organo di Controllo (OdiV)</i>	31
4.2 <i>Durata, revoca, rieleggibilità dell'OdiV</i>	32
4.3 <i>Cause d'ineleggibilità, incompatibilità, revocabilità e decadenza dei membri dell'OdiV</i>	33
4.4 <i>Funzioni e poteri dell'organo di controllo (OdiV)</i>	34
4.5 <i>Regole di funzionamento dell'OdiV</i>	38
4.6 <i>Flussi informativi per i controlli delle attività sensibili da parte dell'organismo di vigilanza</i>	39

<i>4.7 Raccolta e conservazione delle informazioni</i>	44
5. FORMAZIONE DEL PERSONALE	46
6. SISTEMA DISCIPLINARE	47
<i>6.1 Principi generali</i>	47
<i>6.2 Condotte sanzionabili</i>	47
<i>6.3 Sanzioni per i lavoratori dipendenti</i>	48
<i>6.4 Procedimento sanzionatorio a carico dei dipendenti</i>	48
<i>6.5 Misure nei confronti degli Amministratori</i>	50
<i>6.6 Misure nei confronti dei Sindaci</i>	50
<i>6.7 Misure nei confronti di Consulenti e Partner</i>	50
7. MODELLO E CODICE DI COMPORTAMENTO DI GRUPPO	52
8. PRINCIPI DI CONTROLLO	53

PARTE GENERALE

1. Definizioni

“**Area/attività sensibili**”: area di attività della Società nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati di cui al D.Lgs 231/01.

“**Codice di Comportamento di Gruppo**”: il Codice contenente i valori, i principi generali e le norme di comportamento che devono ispirare la condotta di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, operano per la Società. Il Codice è stato adottato dal “Gruppo Equita” con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione e viene periodicamente aggiornato. L’ultima versione del Codice viene messa a disposizione dei Destinatari attraverso pubblicazione sul disco di rete “normativa” nella directory aziendale comune denominata “\Procedure Aziendali”.

“**Consulenti**”: coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione.

“**Contratto di Servizio**”: contratto con il quale Equita Group S.p.A. ha esternalizzato presso Equita SIM S.p.A. alcuni servizi di natura amministrativa (contabilità generale, servizi generali, servizi di segreteria, servizi di gestione delle eventuali segnalazioni alle Autorità di Vigilanza), servizi informatici e attività attinenti alla gestione del personale.

“**Destinatari**”: Amministratori, Sindaci, Dipendenti, Collaboratori e Consulenti, qualora la Società ritenga opportuno, in considerazione degli incarichi loro conferiti e per la durata degli stessi, vincolarli al rispetto delle disposizioni del presente Modello.

“**Dipendenti**”: tutti i dipendenti della Società (compresi i dirigenti).

“**D.Lgs 231/01**” o “**Decreto**”: il decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche.

“**Group**” ovvero “**Capogruppo**” ovvero “**Società**”: Equita Group S.p.A..

“**Manuale delle procedure aziendali**”¹: Manuale delle procedure adottato da Equita SIM S.p.A. ai sensi dell’art. 15 del Regolamento Congiunto in materia di organizzazione e procedure degli intermediari adottato dalla Banca d'Italia e dalla Consob con provvedimento del 29 ottobre 2007. Il Manuale è stato adottato dalla SIM con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione e viene periodicamente aggiornato. Il Responsabile della funzione di Compliance mette a disposizione una copia del Manuale distribuito attraverso pubblicazione sul disco di rete “normativa” nella directory aziendale comune denominata “\Procedure Aziendali”.

“**Modello**”: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs 231/01 adottato dalla Società con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione

“**Organi Sociali**”: i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Società.

“**Organismo di Vigilanza**” o “**OdiV**”: organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento.

“**P.A.**”: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.

“**Partner**”: controparti contrattuali della Società, quali ad es. fornitori, agenti, partner, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.

“**Reati**”: i reati rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/01 e applicabili ad Equita Group S.p.A..

¹ Con riferimento al presente Modello, il Manuale delle procedure aziendali della SIM potrebbe essere citato al fine di esplicitare in maniera più approfondita i presidi adottati dalla SIM per le attività sensibili di contatto con Equita Group S.p.A..

“SIM”: Equita SIM S.p.A.

2. Il Decreto Legislativo N. 231/01

2.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali.

Con tale Decreto, dal titolo *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, è stato introdotto nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, consorzi, ecc..) per alcuni reati commessi, nell’interesse o vantaggio degli stessi:

- da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi;
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto e sussiste anche quando l’autore del reato non è stato identificato o non è imputabile, ovvero quando il reato si estingue per causa diversa dall’amnistia.

Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l’applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione (“P.A.”), l’interdizione dall’esercizio dell’attività, l’esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

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

2.2. I presupposti di applicazione

La sanzione della persona giuridica postula innanzitutto un presupposto oggettivo, consistente nella circostanza che il reato sia commesso nell'**interesse** o a **vantaggio** dell'organizzazione dalle persone che agiscono al suo interno (art. 5 Decreto).

La Relazione governativa spiega il significato dei due termini che indicano diverse modalità di imputazione:

- l'**interesse** è da valutarsi *ex ante* e risulta idoneo a coprire tutte le condotte che hanno quale obiettivo quello di far ottenere alla società un profitto, non necessariamente economico;
- il **vantaggio** è, invece, da considerare *ex post* e rende imputabili alla società tutti quegli illeciti che, sebbene determinati da motivazioni personali dell'autore, ridondano comunque a beneficio della società stessa.

Ne consegue che l'ente non risponde se il reato è stato commesso nell'interesse esclusivo delle persone fisiche agenti o di soggetti terzi (art. 5, comma 2, Decreto). In tal caso, anche se l'illecito ha oggettivamente prodotto un vantaggio per la persona giuridica, questa è esonerata da ogni addebito.

2.3 I destinatari del Modello

In considerazione di quanto evidenziato nel paragrafo precedente, si considerano destinatari del Modello:

- tutte le persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di una unità organizzativa della Società medesima dotata di autonomia finanziaria e funzionale,

- tutte le persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società,
- tutte le persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati;
- tutte le persone comunque delegate dai soggetti sopra evidenziati ad agire in nome/ per conto/ nell'interesse della Società (anche come semplici “*nuncius*”);

2.4 I Reati

Quanto alla tipologia di Reati destinati a comportare il regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti, il Decreto, nel suo testo originario, si riferisce a una serie di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e precisamente:

- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-ter c.p.);
- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, 2° comma, n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
- corruzione per un atto d'ufficio (artt. 318 c.p. e 321 c.p.²);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 319 c.p. e 321 c.p.)³;
- corruzione in atti giudiziari (artt. 319-ter c.p. e 321 c.p.);
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (artt. 320 c.p. e e 321 c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);

² Le pene stabilite nel primo comma dell'articolo 318, nell'articolo 319, nell'articolo 319-bis, nell'articolo 319-ter, e nell'articolo 320 in relazione alle suddette ipotesi degli articoli 318 e 319, si applicano anche a chi dà o promette al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio il denaro od altra utilità.

³ La pena è aumentata se il fatto di cui all'articolo 319 ha per oggetto il conferimento di pubblici impieghi o stipendi o pensioni o la stipulazione di contratti nei quali sia interessata la pubblica amministrazione alla quale il pubblico ufficiale appartiene nonché il pagamento o il rimborso dei tributi ai sensi dell'art. 319 bis c.p. come introdotto dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190.

- peculato, concussione e corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.), introdotto dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190.

Successivamente, l'art. 6 della Legge 23 novembre 2001 n. 409, recante “*Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro*”, e in seguito modificato dalla Legge n. 99 del 23 luglio 2009, ha inserito, nell'ambito del Decreto, l'art. 25-bis, il quale estende la responsabilità degli enti anche in relazione ai seguenti reati:

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete (art. 455 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, valori di bollo o carta filigranata (art. 461 c.p.);
- falsificazione di valori di bollo introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Più di recente, l'art. 3 del Decreto Legislativo 11 aprile 2002 n. 61, in vigore dal 16 aprile 2002, nell'ambito della nuova riforma del diritto societario ha introdotto il nuovo art. 25-ter del Decreto, estendendo il regime di responsabilità amministrativa degli enti

anche nei confronti dei c.d. reati societari, così come configurati dallo stesso D.Lgs n. 61/2002, e più precisamente:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622, commi 1 e 3, c.c.);
- falso in prospetto (art. 2623, commi 1 e 2, c.c.), come sostituito dall'art. 173-bis del TUF;
- impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in giudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- omessa comunicazione dei conflitti di interesse (art. 2629-bis c.c.), come aggiunto dalla Legge 28 dicembre 2005, n. 262, art. 31;
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.).

Da ultimo, con due provvedimenti legislativi emanati nell'anno 2003, il legislatore ha ampliato il catalogo di reati per i quali gli enti possano essere ritenuti responsabili. In particolare, la legge 14 gennaio 2003 n. 7, introducendo l'art. 25-quater al Decreto, ha esteso la responsabilità degli enti anche in relazione ai delitti aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali.

Inoltre, la legge 11 agosto 2003 n. 228, invece, ha introdotto l'art. 25-quinquies del Decreto, estendendo la responsabilità degli enti ai seguenti reati:

- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- tratta di persone (art. 601 c.p.);
- acquisto o alienazione di schiavi (art. 602 c.p.).

L'art. 9 comma 3, della Legge 18 aprile 2005, n. 62 - Legge comunitaria 2004 -, introduce nel corpo del D.Lgs 231/01, l'art. 25-sexies, prevedendo in tal modo l'eventuale riconoscimento di una responsabilità penale e amministrativa nei confronti dell'ente nei casi di commissione, da parte dei soggetti indicati nel Decreto, degli illeciti penali di "abuso di informazioni privilegiate" (artt. 184) e di "manipolazione del mercato" (art. 185) previsti nella parte V, titolo I-bis, capo II, del Testo Unico della Finanza (TUF) di cui al D.Lgs 24 febbraio 1998, n. 58. Inoltre, per espressa previsione dell'art. 187-quinquies dello stesso TUF, la responsabilità dell'ente sussiste anche in violazione degli illeciti amministrativi disciplinati agli artt. 187-bis e 187-ter del TUF.

La legge 9 gennaio 2006, n. 7 con l'art 8 ha aggiunto l'art. 25-quater .1. *Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili ex art 583-bis c.p.*

Segue poi la Legge 16 Marzo 2006, n. 146 "*Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001*" che all'art. 10 ha previsto l'estensione del campo di applicazione della disciplina del D.Lgs 231/01 anche con riferimento ai cd. "*reati transnazionali*", che consistono in quegli illeciti puniti con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, in cui risulta coinvolto un gruppo criminale organizzato e siano commessi: a) in più di uno Stato; b) in uno Stato, ma parte della loro preparazione, pianificazione direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) siano commessi in uno Stato, ma in essi sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) siano commessi in uno Stato, ma abbiano effetti sostanziali in un altro Stato. Sempre all'art.

10 della Legge citata vengono indicati i delitti specifici con riferimenti ai quali viene prevista l'estensione della responsabilità e delle sanzioni anche agli enti in forza della disciplina prevista dal D.Lgs 231/01. In particolare tali delitti sono:

- associazione a delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione a delinquere di stampo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR 23 gennaio 1973, n. 43);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309);
- reati concernenti il riciclaggio e dunque Riciclaggio (art. 648-bis c.p.) e Impiego di denaro beni o altre utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
- traffico di migranti (art. 12 D.Lgs 286 Commi 3, 3 bis, 3-ter, 5 del 25 luglio 1998);
- reati concernenti intralcio della giustizia: Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.) e favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

Successivamente, la Legge 3 agosto 2007, n. 123, con l'introduzione dell'art. 25-septies nell'impianto normativo del Decreto, ha ulteriormente esteso l'ambito applicativo della responsabilità amministrativa degli enti ai reati di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.) che si verificano a seguito della violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative alla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro. Con il decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231, il legislatore ha poi dato attuazione alla direttiva 2005/60/CE del Parlamento e del Consiglio del 26 ottobre 2005, concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminali e di finanziamento del terrorismo (c.d. III Direttiva antiriciclaggio). Ne consegue che l'ente sarà ora punibile per i reati di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-bis c.p.) e impiego di capitali illeciti (art. 648-ter c.p.), anche se compiuti in ambito prettamente "nazionale", sempre che ne derivi un interesse o vantaggio per l'ente medesimo.

Inoltre, la Legge 18 marzo 2008, n. 48 con l'introduzione dell'art. 24-bis ha esteso l'ambito di applicazione della responsabilità amministrativa degli enti anche ai "delitti informatici e trattamento illecito dei dati", e in particolare ai seguenti reati:

- falsità di un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico telematico (art. 615-ter c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- installazione di apparecchiature atte a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici art. 635-quater c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).

Nel 2009 sono poi intervenuti altri importanti ampliamenti alle categorie di reato rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/01. In particolare, con la Legge 15 luglio 2009, n. 94 è stato introdotto l'art. 24-ter riferito alla categoria dei "delitti di criminalità organizzata" che richiama espressamente gli artt. 416 c.p. (Associazione per delinquere), 416-bis (Associazione di tipo mafioso anche straniera), 416-ter c.p. (Scambio elettorale politico-mafioso), 630 c.p. (Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione), nonché ai delitti previsti dall'articolo 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309 (Associazione finalizzata al traffico illecito di

sostanze stupefacenti e psicotrope), e l'art. 407, co. 2, lett a), numero 5), c.p.p. (illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo).

Successivamente con la Legge 23 luglio 2009, n. 99 è stato introdotto l'art. 25-bis, relativo a "Delitti contro l'industria e il commercio" e comprendente i reati di cui all'art. 513 c.p. (turbata libertà dell'industria e del commercio), all'art. 513-bis c.p. (illecita concorrenza con minaccia e violenza), all'art. 514 c.p. (frodi contro le industrie nazionali), all'art. 515 c.p. (frode nell'esercizio del commercio), all'art. 516 c.p. (vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine), all'art. 517 c.p. (vendita di prodotti industriali con segni mendaci), all'art. 517-ter c.p. (fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale), all'art. 517 c.p. (contraffazione di indicazioni geografiche e denominazione dei prodotti agroalimentari). Sempre con la stessa legge è stato introdotto anche l'art. 25-novies rubricato "Delitti in materia di violazione del diritto d'autore" e comprendente i delitti previsti dagli articoli 171, primo comma, lettera a-bis), e terzo comma, 171-bis, 171-ter, 171-septies e 171-octies della legge sul diritto d'autore (Legge 22 aprile 1941, n. 633).

La legge 3 agosto 2009, n. 116 ha esteso tra le fattispecie di reato "presupposto" previste dal Decreto anche il reato di cui all'art. 377-bis c.p. (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria).

Il D.Lgs n. 121 del 7 luglio 2011 ha aggiornato l'elenco dei reati previsti dal D.Lgs 231/01 con l'introduzione dell'art. 25-undicies dei reati ambientali:

- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
- distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);

- scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose, scarichi sul suolo, nel sottosuolo, o nelle acque sotterranee, scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D.Lgs 152/06, art. 137);
- attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.Lgs 152/06, art. 256);
- inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D.Lgs 152/06, art. 257);
- violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D.Lgs 152/06, art. 258);
- traffico illecito di rifiuti (D.Lgs 152/06, art. 259);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D.Lgs 152/06, art. 260);
- false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico - fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D.Lgs 152/06, art. 260-bis);
- sanzioni inerenti prevenzione e limitazione delle emissioni in atmosfera di impianti e attività (D.Lgs 152/06, art. 279);
- importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (D.Lgs 150/92, art. 1 e art 3-bis);
- cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (Legge 28 dicembre 1993, n. 549, art. 3);
- inquinamento doloso (D.Lgs 202/07, art. 8);
- inquinamento colposo (D.Lgs 202/07, art. 9).

E successivamente, con il D.Lgs n. 109 del 16 luglio 2012, è stato introdotto l'art. 25-duodecies al D.Lgs 231/01 delitto di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis del D.Lgs 25 luglio 1998, n. 286).

Con la Legge 6 novembre 2012 n. 190 sono stati introdotti nell'elenco degli illeciti fonte di responsabilità amministrativa ex D.Lgs 231/01 i seguenti reati:

- corruzione tra i privati (art. 2635 c.c.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.).

Con la Legge 15 dicembre 2014 n. 186 art. 3 è stato introdotto il reato di Autoriciclaggio (art. 648-ter 1 c.p.) rilevante ai sensi dell'art. 25-octies del Modello 231/01.

La Legge n. 68/2015 del 22 maggio 2015 ha ampliato l'elenco dei reati ambientali, introducendo le seguenti fattispecie:

- inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.);
- disastro ambientale (art. 452 quater c.p.);
- delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies c.p.);
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies c.p.);
- circostanze aggravanti (art. 452 octies c.p.).

La Legge n. 69/2015 del 27 maggio 2015 ha modificato il testo dell'art. 2621 c.c. "false comunicazioni sociali", dell'art. 2622 c.c. "false comunicazioni sociali delle società quotate" e dell'art. 317 c.p. "concussione". Inoltre ha introdotto l'art. 2621 bis c.c. "fatti di lieve entità", rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/01 in materia di "Reati societari".

Il Decreto Legislativo 15 gennaio 2016, n.7 in vigore dal 6 febbraio 2016 ha apportato variazioni nella descrizione dei reati previsti all'art. 24 bis "Delitti informatici e trattamento illecito di dati" del Modello 231/01.

Il D.Lgs 125 del 21 giugno 2016 ha esteso la responsabilità penale dell'art. 453 c.p. ed ha modificato il testo dell'art. 461 c.p. rilevanti ai sensi dell'art. 25-bis "Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento" del Modello 231/01.

A far data dal 3 luglio 2016, sono entrati in vigore:

- il Regolamento UE 596/2014 (c.d. “**MAR**”), relativo alla disciplina degli abusi di mercato, che detta norme di carattere amministrativo connesse agli abusi di mercato ed intende “(...) *garantire regole uniformi e chiarezza dei concetti di base* nonché “*un testo normativo unico*” (...)” nonché “*assicurare condizioni uniformi impedendo che vengano adottate norme nazionali divergenti* (...)” e una disciplina minima delle sanzioni amministrative, riconoscendo agli Stati membri la possibilità di prevedere sanzioni maggiori;
- la Direttiva 2014/57/UE (c.d. “**MAD II**”), relativa alle sanzioni penali in tema di abusi di mercato, che ad oggi necessita di un recepimento da parte del Legislatore nazionale.

Tali norme, nel loro insieme, costituiscono la nuova disciplina a livello europeo del reato di *Market Abuse* ed abrogano la precedente Direttiva 2003/6/CE nonché le direttive di secondo livello sul tema.

In ultimo, il D.Lgs 38/2017 ha riformulato il nuovo testo dell’art. 2635 c.c. “Corruzione tra privati” modificato con l’art. 3 D.Lgs n.202/2016 e con l’art. 3 n.38/2017 ed ha introdotto l’art. 2635 ter c.c. “Pene accessorie” con l’art. 5 comma 1.

2.5 L’adozione del “Modello di Organizzazione e di Gestione” quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

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

- l’organo dirigente dell’ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;

- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo sopra descritto.

2.6 Whistleblowing

In data 15 novembre 2017 la Camera dei Deputati ha approvato in via definitiva il c.d. “DDL Whistleblowing” ripreso nel D.Lgs 231/01 con l’aggiunta all’art. 6 dei commi 2-bis, 2-ter e 2-quater. L’integrazione del Decreto determina la necessità per i Modelli ex D.Lgs 231/01 di prevedere:

- uno o più canali che consentano a coloro che a qualsiasi titolo rappresentino o dirigano la Società di presentare, a tutela dell’integrità della Stessa, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell’identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori diretti e/o indiretti nei confronti del segnalante nonché chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- misure idonee a tutelare l’identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell’informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l’anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge.

A tal fine il Gruppo EQUITA ha adottato la “Policy Segnalazione delle Violazioni (Whistleblowing)” tramite la quale è disciplinato il processo di segnalazione delle violazioni da parte dei Dipendenti ovvero anche da utilizzare per segnalare possibili violazioni del Modello (comportamenti illegittimi) avendo la garanzia di riservatezza.

Si rammenta che per comportamento illegittimo si intende qualsiasi azione o omissione, avvenuta nello svolgimento dell'attività lavorativa o che abbia un impatto sulla stessa, che arrechi o che possa arrecare danno o pregiudizio alla Società e/o ai suoi Dipendenti e che:

- sia illecita, scorretta o immorale;
- violi le disposizioni normative e regolamentari (es. D.Lgs 231/01);
- non sia conforme alle normative interne (e.g. Codice di Comportamento di Gruppo).

La funzione deputata a ricevere le segnalazioni è definita come “Responsabile dei sistemi interni di segnalazione” e corrisponde alla figura del Responsabile Internal Audit di Equita Group. Tale soggetto assicura il corretto svolgimento del procedimento e, dopo aver effettuato i necessari approfondimenti, provvede ad informare direttamente l'Amministratore Delegato, che a sua volta provvederà ad informare il Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale ed Organismo di Vigilanza di cui al D.Lgs 231/01.

A sua volta, l'Organismo di Vigilanza esaminerà la segnalazione ricevuta per valutare eventuali violazioni del Modello ed in caso positivo applicherà la procedura prevista al paragrafo 6.4 dello stesso. Per lo svolgimento delle proprie analisi all'Organismo di Vigilanza è garantito accesso al fascicolo istruito dal Responsabile della Funzione Internal Audit di Equita Group.

Nel caso in cui la segnalazione dovesse riguardare direttamente il “Responsabile dei sistemi interni di segnalazione”, questa dovrà essere indirizzata al Collegio Sindacale, a cui già spetta la supervisione sull'operato della Funzione Internal Audit, che valuterà, ai sensi della normativa di riferimento, la necessità di procedere ad inoltrare una comunicazione alle Autorità.

La scelta di attribuire la responsabilità dei sistemi interni di segnalazione al Responsabile della Funzione Internal Audit, con la limitazione di cui sopra, assicura che non ci sia un rapporto gerarchico o funzionale subordinato da parte dell'eventuale soggetto segnalato e nemmeno un potenziale interesse correlato alla segnalazione, tale

da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio visto i requisiti già previsti in capo al Responsabile della stessa. In particolare, la Funzione Internal Audit nell'ambito delle sue attribuzioni ha accesso a tutti i dati e alle informazioni aziendali e nell'ambito del suo perimetro di attività è incaricata anche di accertare il rispetto delle norme di comportamento previste dal Gruppo e identificare/indagare eventuali fenomeni fraudolenti.

2.7 Il “Modello di Organizzazione e di Gestione” di Equita Group S.p.A. nell'ambito del Gruppo “Equita”

Attualmente il D.Lgs 231/01 nulla dispone in merito al fenomeno dei gruppi di imprese. Tuttavia, anche a fronte di alcune recenti sentenze, occorre interrogarsi se e come il D.Lgs 231/01 abbia un impatto sui gruppi di società e sulla predisposizione dei Modelli Organizzativi. In particolare, a tal riguardo due sono gli aspetti di immediata rilevanza in questo ambito:

- il primo riguarda la possibilità o meno che un ente possa essere chiamato a rispondere per un reato commesso da un soggetto legato da un rapporto organico con altra società appartenente al medesimo gruppo;
- il secondo riguarda l'interpretazione dell'art. 5 del Decreto nella parte in cui prevede che l'ente sia responsabile per i soli reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio.

In particolare, con riferimento al primo la possibilità può essere facilmente esclusa considerato che il limite all'estensione della responsabilità dell'ente è rinvenibile proprio nel rapporto qualificato tra l'agente che ha commesso il fatto e l'ente stesso. Infatti, secondo l'opinione della giurisprudenza un diverso approccio finirebbe per estendere al di là del ragionevole la responsabilità degli enti laddove questi facciano parte di un gruppo.

Per quanto attiene al secondo, invece, anche alla luce di quanto ha definito la giurisprudenza in materia, affinché una società possa rispondere ai sensi del D.Lgs 231/01 di un reato-presupposto commesso nell'ambito di un'altra società del gruppo

(anche controllata) occorrerà, dunque, che:

- un soggetto che riveste una posizione qualificata ex art. 5 D.Lgs 231/01 all'interno della società sia l'autore del reato (o abbia agito in concorso con l'autore del reato);
- il reato sia stato commesso nell'interesse e/o vantaggio della società, elementi quest'ultimi che andranno accertati in concreto e non potranno essere ricondotti, ad esempio, ad un evento futuro e incerto come il conseguimento da parte della medesima (in qualità di capogruppo) degli utili prodotti dalla controllata per mezzo della commissione del reato.

Attualmente "Equita Group S.p.A." risulta essere la capogruppo del Gruppo "Equita Group" che si compone, oltre alla medesima, della società "Equita SIM S.p.A." che ha anche essa adottato un proprio "Modello di Organizzazione e di Gestione".

A tal riguardo, con l'obiettivo di rendere i Modelli delle singole Società del Gruppo strumenti efficaci e di presidio ai fattori di rischio regolamentare disciplinati dal D.Lgs 231/01 è stato definito un meccanismo di coordinamento tra i due Modelli. In particolare, il coordinamento a livello di Gruppo è stato assegnato all'Organismo di Vigilanza della capogruppo (i.e. Equita Group S.p.A.) che, nel rispetto dell'autonomia delle singole società del Gruppo e dei limiti imposti da disposizioni di legge (e.g. segretezza aziendale, privacy, etc.) è rivestito dei seguenti compiti:

- a) dare impulso e svolgere funzioni di coordinamento riguardo alle attività di predisposizione, verifica e controllo nonché di applicazione dei Modelli di Organizzazione e di Gestione del Gruppo;
- b) proporre l'aggiornamento dei Modelli del Gruppo laddove si riscontrino esigenze di adeguamento degli stessi;
- c) effettuare, singolarmente o congiuntamente con l'Organismo di Vigilanza delle altre Società del Gruppo, particolari azioni di controllo sulla stessa nelle aree a rischio, con possibilità di accedere alla documentazione rilevante di tutte le società, senza alcuna forma di intermediazione.

In tal senso, l'Organismo di Vigilanza della SIM è tenuto a trasmettere all'OdiV di Gruppo la propria relazione semestrale (ovvero eventuali altri flussi informativi definiti ad evento in caso di necessità) così da garantire un adeguato livello informativo circa l'adeguatezza dei presidi adottati dalla SIM in materia di reati di cui al D.Lgs 231/01, con particolare riferimento ad attività oggetto degli accordi di servizio tra la SIM e la Group.

3. Adozione del Modello da parte della Società

3.1 Obiettivi perseguiti dalla Società con l'adozione del Modello

Sebbene l'adozione di modelli di organizzazione e di gestione sia prevista dal Decreto come facoltativa e non obbligatoria, la Società - sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine nonché delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti - ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del presente Modello.

3.2 Funzione del Modello

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo *ex ante*), volto a prevenire la commissione delle tipologie di reati contemplate dal Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione delle "aree di attività a rischio" e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello si propone come finalità quelle di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui la Società intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Società, grazie a un'azione di monitoraggio sulle "aree di attività a rischio", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Punti cardine del Modello sono, oltre ai principi già indicati:

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la mappa delle “aree di attività a rischio” della Società, vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- l'attribuzione all'OdiV di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la verifica e documentazione delle operazioni a rischio;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post).

3.3 Approvazione del Modello

È rimesso al Consiglio di Amministrazione (“CdA”) predisporre e approvare il Modello e provvedere all'aggiornamento del Modello medesimo in relazione alle esigenze di adeguamento che per esso si verranno nel tempo a determinare.

Il presente Modello, costituito dalla Parte Generale e da una Parte Speciale, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di EQUITA GROUP S.p.A. con delibera del 16 aprile 2018.

3.4 Modifiche e integrazioni del Modello

Essendo il presente Modello un “atto di emanazione dell'organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, co. 1 lett. a) del Decreto), le proposte di inerenti le modifiche e/o le integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso vengono sottoposte al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

È rimesso al Consiglio d'Amministrazione, che può avvalersi del parere dell'OdiV, il compito di deliberare circa le istanze di modifiche e/o integrazioni sostanziali del Modello presentate.

È peraltro riconosciuta al Presidente e/o all'Amministratore Delegato la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni di carattere meramente formale e di natura urgente. In tale ultimo caso sarà premura del Presidente/Amministratore Delegato comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione le modifiche disposte ed i motivi di necessità e urgenza che le hanno causate, al fine di ottenere dal Consiglio idonea ratifica.

Si evidenzia inoltre che in capo all'OdiV è riconosciuta la facoltà, in sede di reporting all'Amministratore Delegato e al Consiglio di Amministrazione, di evidenziare carenze funzionali del Modello rilevate nel corso della propria attività di monitoraggio, nonché di effettuare relative proposte di modifiche/integrazioni/aggiornamenti.

3.5 Verifiche periodiche del Modello

Il presente Modello sarà soggetto a due tipi di verifiche:

- a) **verifiche sugli atti:** le verifiche periodiche, “a sorpresa” ed “a campione” previste dal successivo par. 4.4. (i.e. verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società in aree di attività a rischio);
- b) **verifiche delle procedure:** tali verifiche periodiche ed “a sorpresa” hanno lo scopo di analizzare l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'OdiV.

L'OdiV mantiene un controllo costante in relazione alle segnalazioni ricevute nel corso dell'anno (cfr. par. 4.6), delle azioni intraprese dai soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi.

Sarà compito del Consiglio d'Amministrazione, avuto particolare riguardo di quanto evidenziato nel sopra indicato rapporto annuale predisposto dall'OdiV, valutare:

- a) l'efficacia e l'efficienza del Modello e pertanto l'idoneità dello stesso a perseguire gli scopi previsti nel D.Lgs 231/01;
- b) le conseguenti eventuali azioni da intraprendere per integrare o modificare il Modello;
- c) l'effettiva attuazione, nell'ambito dell'operatività della Società, di quanto disposto nel Modello stesso;
- d) l'effettiva attuazione, nell'ambito del Gruppo, del ruolo di supervisione assegnato all'Organismo di Vigilanza.

3.6 Diffusione e comunicazione del Modello

E' obiettivo della società garantire, conformemente a quanto disposto dal D.Lgs 231/01, una corretta conoscenza e diffusione del contenuto del Decreto e del presente Modello, che ne costituisce l'attuazione, sia alle risorse già presenti nella Società, sia a quelle che verranno inserite, sia ai soggetti che collaborano o collaboreranno in qualsiasi modo con la società nell'esercizio delle varie attività aziendali.

Per quanto attiene alla comunicazione del Modello, esso è reso disponibile a clienti, e fornitori (tra cui i consulenti esterni) sul sito internet della Società con pubblicazione della Parte Generale dello stesso.

Per quel che riguarda invece la distribuzione ai dipendenti (tra cui i neo assunti) e collaboratori, questa avviene per mezzo di email da parte dell'Ufficio del Personale che provvede a raccogliere specifica attestazione, atta a documentare la presa visione del Modello e l'impegno a rispettarlo, oltre che a non divulgarlo all'esterno.

La distribuzione degli aggiornamenti del Modello avviene a cura del Responsabile della funzione di Compliance mediante pubblicazione su disco di rete "normativa" nella directory aziendale comune denominata "\Procedure Aziendali".

L'OdiV, nell'ambito delle proprie verifiche, può accertare l'avvenuta distribuzione del Modello e dei relativi aggiornamenti, ove disponibili.

La comunicazione dell'adozione (ed aggiornamento) del Modello è funzionale a permettere ai soggetti destinatari a conformare il loro comportamento a quanto previsto

dal Modello stesso con riferimento alle attività in cui sono coinvolti e pertanto a rendere gli stessi consapevoli delle conseguenze in caso di mancata osservanza.

Il Responsabile della Funzione di Compliance mette altresì a disposizione copia del Decreto e del catalogo aggiornato dei reati su un archivio tenuto, in forma elettronica su una directory aziendale comune (la “Libreria Normativa”).

I Dipendenti e Collaboratori sono tenuti ad interrogare regolarmente la Libreria Normativa al fine di reperire il Modello aggiornato e tutti gli aggiornamenti normativi.

I dipendenti sono tenuti a partecipare alle attività formative organizzate dalla Società (vedi paragrafo 5.1).

Ai fini di rendere formalmente vincolanti le disposizioni contenute nel presente Modello tutte le funzioni aziendali della SIM che si occupano della formulazione e della gestione dei rapporti contrattuali, devono provvedere a verificare che i testi contrattuali siano integrati di conseguenza.

4. Organo di Controllo (OdiV)

4.1 Identificazione dell'Organo di Controllo (OdiV)

L'art. 6, comma 1, lett. b), pone come condizione, per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che sia affidato a un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

La designazione dei membri dell'Organismo, è di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione sentito preventivamente il Collegio Sindacale. Tale soluzione è inoltre ritenuta idonea in quanto:

- garantisce l'autonomia e l'indipendenza della quale l'organismo di vigilanza deve necessariamente disporre;
- consente un collegamento diretto con il vertice aziendale, con il Collegio Sindacale e con lo stesso Consiglio di Amministrazione.

In attuazione di quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione, nel varare il suddetto Modello, ha deciso di attribuire le funzioni di cui sopra ad un apposito organismo (di seguito, "**Organismo di Vigilanza**" o "**OdiV**") composto da un collegio di tre membri, scegliendo tra soggetti che, oltre ad essere in possesso dei requisiti di onorabilità abbiano un'adeguata e comprovata professionalità. Pertanto risulta necessario che i membri dell'Organismo debbano aver svolto, per un congruo periodo di tempo, attività professionali/accademiche in materie attinenti al settore dell'intermediazione finanziaria o abbiano svolto funzioni di controllo (i.e. *Internal Audit*) in contesti aziendali similari e/o aver ricoperto posizioni che, per ragioni di ordine tecnico e/o organizzativo siano in grado di garantire il miglior contributo da parte degli stessi allo svolgimento delle funzioni ed al perseguimento degli obiettivi propri dell'Organismo.

Tali soggetti non dovranno altresì trovarsi, per tutta la durata del loro mandato, nelle condizioni d'ineleggibilità ed incompatibilità che saranno dettagliatamente definite nel paragrafo 4.3.

L'Organismo così costituito sarà caratterizzato dal rispetto dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, efficienza operativa e continuità d'azione in conformità con le disposizioni del Decreto.

Si specifica inoltre che il funzionamento dell'OdiV e l'espletamento della propria attività operativa sarà disciplinato da apposito **Regolamento Interno** sottoscritto dai primi membri ordinari in carica.

L'Organismo potrà avvalersi nello svolgimento dei propri compiti e funzioni della collaborazione sia delle altre funzioni interne della società, che di consulenti esterni il cui contributo di professionalità si renda, di volta in volta, necessario ed in ogni caso nei limiti del budget di spesa a disposizione dell'OdiV e di cui al successivo punto 4.4.

4.2 Durata, revoca, rieleggibilità dell'OdiV

L'OdiV, in considerazione della scadenza delle cariche delle persone che lo compongono, resta in carica per un periodo minimo di 3 esercizi consecutivi e decade pertanto alla data del Consiglio d'Amministrazione che approva il bilancio del terzo esercizio successivo a quello in cui è avvenuta la nomina dei componenti e potrà essere nuovamente nominato, nella sua identica composizione.

L'OdiV rimarrà comunque in carica fino al momento in cui si insedierà il nuovo Organismo, a seguito di delibera di nomina del Consiglio di Amministrazione e di accettazione dei membri nominati in sostituzione.

Ad ogni scadenza il Consiglio di Amministrazione provvede al rinnovo delle cariche.

L'OdiV, qualora non adempia correttamente alle funzioni per le quali è stato nominato ovvero violi le disposizioni di cui al presente Modello, potrà essere revocato dal proprio incarico con effetto immediato.

La decisione di revocare il OdiV dal proprio incarico è assunta dal Consiglio d'Amministrazione previo parere vincolante del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione dovrà provvedere immediatamente a nominare un altro OdiV.

4.3 Cause d'ineleggibilità, incompatibilità, revocabilità e decadenza dei membri dell'OdiV

In conformità con i requisiti di onorabilità, professionalità, indipendenza e correttezza che il Decreto prevede debbano necessariamente sussistere in capo ai singoli componenti dell'OdiV, e che sono stati più dettagliatamente trattati sub paragrafo 4.1 del presente Modello, la Società ha previsto una serie di cause di ineleggibilità, incompatibilità e/o decadenza nei confronti dei membri dell'Organismo.

Sono cause di ineleggibilità, incompatibilità e/o decadenza:

- a) l'aver subito sentenza di condanna (o di patteggiamento), anche non irrevocabile, con riferimento ad uno degli illeciti previsti dal DLgs. 231/01;
- b) il trovarsi nelle condizioni di cui all'art. 2382 cod. civ. ovvero aver subito una condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi (in casi di particolare gravità, anche prima del giudicato in sede giudiziale, il Consiglio di Amministrazione potrà disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale - la sospensione di un membro dell'Organismo di Vigilanza);
- c) l'esser membri esecutivi e/o non indipendenti dell'organo amministrativo della Società o direttore generale della stessa o della società di revisione cui è stato conferito l'incarico di revisione contabile, ai sensi della vigente normativa, o revisori da questa incaricati;
- d) l'aver relazioni di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado, con i componenti dell'organo amministrativo, con i direttori generali della Società o della società di revisione o con i revisori incaricati dalla società di revisione, ovvero tra di loro;
- e) l'aver intrattenuto, almeno per i due esercizi precedenti l'adozione dei relativi provvedimenti di nomina, rapporti di lavoro autonomo o subordinato, con entità nell'ambito delle quali o, nei confronti delle quali, siano stati compiuti i reati e gli

illeciti tipizzati dalla vigente normativa in materia di "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".

Il Consiglio di Amministrazione valuta, preventivamente all'insediamento dell'interessato nella posizione societaria e/o aziendale da cui deriva il ruolo di membro dell'OdiV, successivamente all'insediamento, con periodicità adeguata, la sussistenza dei suddetti requisiti soggettivi in capo agli esponenti dell'OdiV.

Il venir meno dei predetti requisiti in costanza del mandato determina la decadenza dall'incarico. In tal caso il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla nomina del membro mancante, nel rispetto del principio informatore della scelta in precedenza indicato, previo accertamento della sussistenza dei requisiti di professionalità, onorabilità e, per i Consiglieri di Amministrazione, anche del requisito dell'indipendenza. La medesima disciplina si applica in caso di accertamento della sussistenza di cause di incompatibilità e/o del difetto dei requisiti di professionalità, onorabilità ed indipendenza, al momento della nomina dell'interessato nella posizione societaria o aziendale da cui deriva il ruolo di membro dell'OdiV.

I membri dell'OdiV sono in qualunque tempo revocabili per giusta causa dal Consiglio di Amministrazione della Società. In caso di revoca, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del membro revocato, sempre nel rispetto del principio informatore della scelta sopra indicato.

L'OdiV decade per la revoca di tutti i suoi membri. In tal caso il Consiglio di Amministrazione provvede, senza indugio, alla sua ricostituzione, sempre nel rispetto del predetto principio informatore.

4.4 Funzioni e poteri dell'organo di controllo (OdiV)

All'OdiV è affidato, sul piano generale, il potere/dovere di vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari, appositamente individuati nelle singole Parti Speciali in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto;
- sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e normative.

Al fine di potere assolvere in modo esaustivo ai propri compiti, l'OdiV disporrà di un budget di spesa idoneo, deliberato dal Consiglio di Amministrazione sulla base di quanto proposto dal medesimo OdiV, da destinarsi alla conduzione delle verifiche sulla corretta applicazione e sul rispetto del presente Modello.

Su un piano più operativo, è affidato all'OdiV il potere/dovere di:

- richiedere ed acquisire informazioni da e verso ogni livello della Società, anche per il tramite dei Responsabili dei vari settori della Società;
- attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo aziendale (“controllo di linea”); il che conferma l'importanza di un processo formativo del personale;
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- effettuare periodicamente verifiche anche “a campione” ed “a sorpresa” su operazioni, processi o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio come definite nelle singole Parti Speciali del Modello;
- effettuare ulteriori e più approfondite attività di ricerca e monitoraggio al fine di identificare eventuali rischi e prevenire la commissione di potenziali illeciti qualora si verificassero determinate circostanze (ad es. emersione di precedenti violazioni o anomalie nell'operatività della funzione; elevato turnover del personale della

- funzione...) indicative di possibili anomalie nello svolgimento delle varie attività aziendali;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
 - interpretare la normativa rilevante fornendo, qualora occorra, documentazione relativa a istruzioni, chiarimenti ed aggiornamenti necessari per la corretta attuazione del Modello;
 - monitorare l'attuazione e l'efficienza del sistema di comunicazione e di formazione circa il contenuto del Modello;
 - raccogliere, elaborare e conservare le rilevanti segnalazioni in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso OdiV obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;
 - coordinarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio. A tal fine, l'OdiV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree a rischio ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante. All'OdiV devono essere inoltre segnalate da parte del management eventuali situazioni dell'attività che possano esporre la Società al rischio di reato;
 - controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nella Parte Speciale del Modello per le diverse tipologie di Reati. In particolare all'OdiV devono essere segnalate le attività più significative o le operazioni contemplate dalla Parte Speciale, devono essere messi a sua disposizione i dati di aggiornamento della documentazione, al fine di consentire l'effettuazione dei controlli;
 - valutare l'opportunità di integrare, modificare ed adeguare nel tempo, il flusso informativo all'OdiV in modo che l'Organo possa essere costantemente aggiornato dalle strutture aziendali interessate, sulle attività valutate a rischio di reato;
 - condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
 - accertare le violazioni delle prescrizioni del presente Modello;

- comunicare tempestivamente e per iscritto all'Amministratore Delegato la sussistenza di comportamenti sanzionabili in conformità con quanto previsto nel successivo paragrafo 6.4;
- verificare che gli elementi previsti dalla Parte Speciale del Modello per le diverse tipologie di Reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a proporre un aggiornamento degli elementi stessi;
- coordinarsi con i Responsabili delle altre funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, provvedimenti disciplinari, ecc.);
- verificare continuamente l'effettività del Modello e la reale capacità dello stesso ad assicurare la prevenzione dei Reati;
- qualora si riscontrino esigenze di adeguamento del Modello in relazione a mutate condizioni aziendali o normative, segnalare la necessità dell'aggiornamento presentando al Consiglio di Amministrazione le opportune proposte di modifica;
- verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni correttive adottate.

All'OdiV è attribuito il potere di acquisire informazioni e documenti che siano dallo stesso ritenuti necessari al fine di espletare i propri compiti. Tale potere può essere esercitato nei confronti di ogni settore operativo ed allo stesso OdiV non può essere opposto il segreto d'ufficio. Le comunicazioni e gli invii di documenti, informazioni e segnalazioni di qualsiasi specie all'OdiV si ritengono validamente effettuate se inviate all'indirizzo dell'OdiV di cui al successivo paragrafo 4.6..

L'OdiV ha il potere, per un migliore adempimento dei propri incarichi, di delegare determinati soggetti o comunque di avvalersi del supporto di specifiche strutture della Società o del Gruppo, per lo svolgimento di tutte le attività di segreteria funzionali per un corretto ed efficiente espletamento delle proprie funzioni.

L'OdiV può inoltre servirsi, nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione dell'Internal Audit, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità nell'esercizio dell'attività di vigilanza e controllo. Tale scelta consente all'Organismo di assicurare un elevato livello di professionalità e di continuità di azione.

L'OdiV potrà, nello svolgimento delle proprie funzioni, avvalersi altresì all'occorrenza del supporto di altre funzioni aziendali che, di volta in volta, si rendessero necessarie.

I membri dell'OdiV non possono utilizzare le informazioni apprese nello svolgimento del proprio incarico per finalità diverse dall'esercizio delle loro funzioni. I membri dell'OdiV sono infatti tenuti a mantenere strettamente riservate e confidenziali tutte le informazioni apprese.

4.5 Regole di funzionamento dell'OdiV

Al fine di garantire la massima autonomia organizzativa e di azione dell'Organo di Controllo, l'OdiV redige un proprio Regolamento Interno allo scopo di prevedere e disciplinare la propria operatività in coerenza con quanto previsto nel presente Modello ed in particolare, a mero titolo esemplificativo:

- la propria struttura organizzativa;
- la convocazione, la cadenza e l'organizzazione delle proprie riunioni;
- il proprio funzionamento;
- le eventuali specifiche mansioni affidate ai singoli componenti;
- la gestione delle informazioni acquisite nell'esercizio dell'incarico;
- gli obblighi di cui si fa carico;
- le modalità di approvazione di eventuali modifiche dello stesso;
- regolarità della costituzione;
- validità delle deliberazioni.

4.6 Flussi informativi per i controlli delle attività sensibili da parte dell'organismo di vigilanza

Il sistema di prevenzione dalla commissione dei reati presupposto rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/01, introdotto nella Società con l'adozione del Modello, viene attuato, oltre che con i protocolli, anche con la creazione di una dettagliata procedura sui flussi informativi. Tale procedura regola due aspetti fondamentali per la corretta gestione da parte dell'OdiV degli adempimenti ad esso delegati ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs 231/01.

I due aspetti riguardano più nello specifico:

- a) la funzione che i flussi informativi devono avere;
- b) la modalità di trasmissione e il contenuto delle informazioni.

Prima di entrare nel merito dei punti sopra indicati va precisato che la costruzione dei flussi e la loro implementazione è fondamentale per consentire all'Organismo di Vigilanza di venire tempestivamente a conoscenza di possibili violazioni del Modello o del Codice di Comportamento di Gruppo, ovvero di eventuali situazioni di criticità legate a carenze nella gestione di determinati processi sensibili o a mutamenti intervenuti nelle aree di attività/*business* dell'Ente.

a) La funzione che i flussi informativi devono avere

Sulla funzione che i flussi informativi devono avere, vanno fatte due distinzioni. Si deve infatti distinguere tra i flussi informativi “**periodici**” e i flussi informativi previsti per le situazioni cosiddette “**di emergenza**”.

Flusso informativo “periodico”

Il flusso informativo “periodico” permette all'OdiV di svolgere una costante e continuativa attività di monitoraggio e vigilanza sui processi sensibili. Per assolvere a tale funzione il flusso informativo ha una direzione ascendente, nasce cioè dal basso - ovvero dai soggetti coinvolti con funzioni di controllo nei processi sensibili - e sale verso il vertice aziendale.

Più nel dettaglio, i responsabili dei processi qualificati come sensibili inviano le informazioni rilevanti ai fini della verifica del rispetto del disposto del Modello all'OdiV tramite la compilazione dei format allegati al presente Modello. L'OdiV a sua volta trasmette quanto ricevuto all'Amministratore Delegato che chiude il cerchio informando il CdA, secondo le modalità e i contenuti che verranno esposti nei due paragrafi a seguire.

La periodicità del flusso è semestrale.

In ogni caso, l'OdiV potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione, dal Presidente e dal Collegio Sindacale e potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Ove, ai sensi del presente Modello, sia richiesta la presenza dell'OdiV questa si ritiene sussistente anche ove non siano presenti tutti i suoi membri a condizione che:

- la convocazione sia stata inviata (o comunque sia nota), con preavviso di almeno 2 giorni, a tutti i membri;
- nessuno dei membri assenti si opponga con comunicazione scritta inviata in tempo utile agli altri membri.

Flusso informativo di "emergenza"

Come anticipato, oltre al flusso informativo periodico è previsto un flusso informativo meramente eventuale (di "emergenza") che permette ai dipendenti, alle funzioni aziendali, ma anche all'Amministratore Delegato, al CdA o a chiunque ne sia a conoscenza, di segnalare eventuali situazioni di emergenza legate al rischio di commissione di uno dei reati presupposto rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/01, ovvero di segnalare una palese violazione del Modello, del Codice di Comportamento di Gruppo, nonché di procedure aziendali rilevanti ai fini del Decreto. La segnalazione all'OdiV, oltre a costituire un preciso obbligo gravante in capo ai soggetti/funzioni/organi sopra menzionati, se attuato anche da tutti gli altri soggetti aziendali, rappresenta il corretto e condiviso recepimento dei principi etici a base del Modello. L'OdiV, una volta assunta l'informazione, deve valutarne l'attendibilità proponendo poi, se del caso, la misura

disciplinare più indicata da applicare e le misure correttive più idonee per ad evitare eventuali, ulteriori violazioni.

La proposta “disciplinare” deve, in ogni caso, essere sottoposta, per l’approvazione, all’Amministratore Delegato, nel caso in cui la violazione sia stata commessa da un dipendente o da collaboratori esterni, mentre deve essere sottoposta al Consiglio di Amministrazione, nel caso in cui sia stata posta in essere da un Amministratore.

Indipendentemente dai due descritti flussi (“periodico” e di “emergenza”), resta in ogni caso fermo il potere ispettivo dell’OdiV, che si concreta nel potere di chiedere informazioni in qualsiasi momento lo dovesse ritenere necessario, alle funzioni di controllo dei processi sensibili.

b) La modalità di trasmissione e il contenuto delle informazioni

Anche per quanto riguarda la modalità di trasmissione e il contenuto delle informazioni da trasmettere all’OdiV, si deve distinguere tra flusso informativo “periodico” e flusso informativo di “emergenza”.

Flusso informativo “periodico”

La trasmissione periodica delle informazioni all’OdiV avviene mediante consegna a quest’ultimo - con una cadenza semestrale - di un *report* in formato cartaceo da parte dei responsabili dei processi sensibili. Il *report* deve essere elaborato e sottoscritto dal soggetto a capo della funzione interessata. I modelli di *report* sono allegati alla Parte Speciale del presente Modello in corrispondenza della sezione del relativo rischio/reato di riferimento.

Quanto al contenuto, il documento deve contenere le seguenti informazioni:

- deve attestare il rispetto del Modello e del Codice di Comportamento di Gruppo;
- deve dare indicazione (anche mediante l’esibizione di documenti giustificativi) del rispetto dei principi, delle regole di comportamento e delle procedure che danno attuazione al Modello e al Codice di Comportamento di Gruppo;
- deve evidenziare eventuali criticità nei processi gestiti;
- deve evidenziare l’attività di formazione eventualmente svolta;

- deve indicare le variazioni intervenute nei processi e nelle procedure interne che possono rendere necessaria una modifica o un'implementazione del Modello e del Codice di Comportamento di Gruppo.

Il *report* deve essere analizzato dall'OdiV che ne valuta il contenuto ed elabora un'ulteriore relazione da inviare all'Amministratore Delegato. Anche la relazione diretta all'Amministratore Delegato, deve avere cadenza semestrale e deve essere redatto in forma scritta.

Il *report* all'Amministratore Delegato deve avere il seguente contenuto:

- deve indicare ogni problematica di cui l'OdiV sia venuto a conoscenza attraverso i report ad esso pervenuti, ovvero in forza dell'esercizio del potere di ispezione di cui è titolare;
- deve indicare l'attività di indagine svolta;
- deve indicare ogni comportamento che sia stato rilevato non in linea con le procedure aziendali;
- deve indicare, laddove ciò sia necessario, suggerimenti per procedere all'aggiornamento del Modello o all'adeguamento di procedure e/o processi sensibili in cui sia stato rilevato un rischio di commissione reati.

L'Amministratore Delegato informa poi il CdA e il Collegio Sindacale delle risultanze emerse dal *report* dell'OdiV. Il CdA laddove lo ritenga necessario può chiedere precisazioni direttamente all'OdiV e può autorizzare quest'ultimo a procedere agli interventi che si dovessero rendere necessari per aggiornare il Modello e/o le correlate procedure.

Nei flussi informativi "periodici" è compreso anche il *report* annuale che l'OdiV deve presentare al CdA, il *report* annuale contiene il resoconto:

- dell'attività di vigilanza svolta;
- delle criticità rilevate;
- dei suggerimenti per l'implementazione del Modello e del Codice di Comportamento di Gruppo;
- delle attività che l'OdiV intenderà svolgere nel corso dell'anno successivo.

Tutte le comunicazioni (mail o report) devono essere regolarmente conservate dall'OdiV in apposito archivio.

Flusso informativo di “emergenza”

La modalità di trasmissione delle informazioni prevista per le situazioni di emergenza è quella dell'invio all'OdiV di una e-mail (alla casella postale orgvigilanza@equitagroup.it, casella postale appositamente creata per le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza) o di una lettera scritta via posta prioritaria (all'indirizzo “Organismo di Vigilanza” presso Milano via Turati, 9) contenente la segnalazione di violazione del Modello o del Codice di Comportamento di Gruppo (“Codice di comportamento”) ovvero, nei casi più gravi, di commissione di uno dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/01.

L'indirizzo e-mail indicato sarà accessibile in lettura solo ai componenti dell'OdiV e sarà predisposto in modo che le segnalazioni stesse, e in ogni caso tutte le comunicazioni dirette a tale indirizzo, non possano essere modificate e/o cancellate dagli stessi.

Sulle segnalazioni pervenute all'OdiV via posta si prevede che, al fine di una quanto più possibile trasparenza nell'esame delle stesse, il/i soggetto/i delegato/i dall'OdiV a svolgere l'attività di segreteria per conto dell'Organismo, al momento della ricezione, provveda/no a siglare un apposito registro cartaceo con data e ora di ricezione, ed a comunicare prontamente dell'avvenuta ricezione a tutti i membri dell'OdiV che provvederanno tempestivamente a riunirsi per aprire ed analizzare congiuntamente la segnalazione.

Sul contenuto delle segnalazioni, le stesse devono indicare in modo dettagliato:

- eventuali fatti o notizie relativi ad eventi che potrebbero, anche solo potenzialmente determinare la responsabilità ai sensi del D.Lgs 231/01 di EQUITA GROUP S.p.A.;
- violazioni al Modello o al Codice di Comportamento di Gruppo o, comunque, tutte quelle condotte che possano rappresentare una violazione di norme di condotta o di procedure interne il cui rispetto costituisce efficace attuazione al Modello della Società;

- l'avvio di un procedimento giudiziario nei confronti di un dipendente o di un soggetto in posizione apicale, al quale sia contestato uno dei reati presupposto previsti dal D.Lgs 231/01.

Le segnalazioni devono essere inviate con la massima tempestività all'OdiV da chiunque ne abbia conoscenza, sia esso soggetto interno o esterno, dipendente o soggetto di vertice.

EQUITA GROUP S.p.A. garantisce la massima riservatezza sull'identità di coloro che effettuano una segnalazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società e delle persone accusate in mala fede. Le segnalazioni fatte al solo fine di arrecare pregiudizio, esporranno il segnalante a sanzioni disciplinari.

Tutte le comunicazioni (mail o report) devono essere regolarmente conservate dall'OdiV in apposito archivio.

Si fa presente che la segnalazione non deve necessariamente essere anticipata al proprio superiore gerarchico.

4.7 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, report, segnalazione sia cartacea che su formato elettronico sarà archiviata in archivi cartacei e/o *data base* informatici il cui accesso è riservato ai soli componenti dell'OdiV.

Tutto il materiale di competenza e di interesse dell'OdiV archiviato nel *data base* rimarrà archiviato per un periodo di tempo di 10 anni, salvo che per particolari necessità l'OdiV chieda un tempo di archiviazione maggiore.

Il tempo di archiviazione della documentazione cartacea è al pari di quella informatica di 10 anni, sempre fatto salvo che, per particolari necessità, l'OdiV chieda un tempo maggiore.

La caratteristica per cui il *data base* viene predisposto in modo da non essere possibile per i soggetti ai quali è consentito l'accesso in lettura di cancellare le segnalazioni

contenute, permette di evitare che un soggetto possa eliminare un'informazione che ritenga compromettente per sé o per altri.

5. Formazione del personale

E' obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza del contenuto del D.Lgs 231/01 e del presente Modello, che ne costituisce l'attuazione, sia alle risorse già presenti nella Società, sia a quelle da inserire, sia ai soggetti che collaborano o collaboreranno in qualsiasi modo con la Società nell'esercizio delle varie attività aziendali

La Società si impegna a svolgere una specifica attività formativa ogni volta che si riveli necessario in funzione dell'evoluzione normativa e degli sviluppi aziendali.

Al personale saranno fornite tutte le informazioni relative al Modello, con particolare attenzione per i soggetti che esercitano la propria attività professionale nelle aree maggiormente esposte al rischio di commissione degli illeciti previsti dal Decreto.

Le informazioni potranno essere fornite anche attraverso occasionali e-mail di aggiornamento o note informative interne.

A tutti i neo-assunti viene consegnata una copia del Modello. All'atto dell'assunzione viene loro richiesto di firmare una lettera di impegno a consultare il Modello e tutti gli aggiornamenti che venissero resi disponibili.

La partecipazione dei dipendenti alle attività formative organizzate dalla Società è obbligatoria.

L'OdiV può suggerire lo svolgimento di specifiche attività formative, qualora lo ritenesse necessario a seguito dei risultati delle proprie attività di verifica.

6. Sistema Disciplinare

6.1 Principi generali

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

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

6.2 Condotte sanzionabili

Costituiscono condotte sanzionabili ai sensi e per gli effetti del presente Modello:

- porre in essere atti idonei diretti in modo non equivoco a violare le procedure interne previste dal presente Modello;
- porre in essere atti idonei diretti in modo non equivoco ad adottare, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- violare le procedure interne previste dal presente Modello;
- adottare, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

Costituiscono parimenti violazione del Modello:

- qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi ha fatto segnalazioni in buona fede di possibili violazioni del Modello o richieste di chiarimento sulle modalità applicative del Modello stesso;

- il comportamento di chi dovesse accusare altri dipendenti di violazione dello stesso con la consapevolezza che tale violazione non sussiste.

In conformità con le disposizioni del Decreto è perseguibile, e pertanto sanzionabile, altresì il mero tentativo di esercizio delle condotte sopra descritte.

6.3 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

I comportamenti sanzionabili ai sensi e per gli effetti del presente Modello tenuti dai lavoratori dipendenti sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti esse rientrano tra quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro, al quale si rinvia.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare;

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdiV e dal Consiglio di Amministrazione.

6.4 Procedimento sanzionatorio a carico dei dipendenti

Con riferimento al procedimento sanzionatorio, esso è così disciplinato, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei

Lavoratori) e dal Contratto Collettivo Nazionale. L'OdiV, ogniqualvolta accerti la sussistenza di un comportamento sanzionabile ai sensi e per gli effetti del presente Modello, lo comunica immediatamente per iscritto all'Amministratore Delegato fornendo le informazioni necessarie. Spetta all'Amministratore Delegato gestire la procedura sanzionatoria, che prende avvio con la tempestiva contestazione scritta al lavoratore dell'addebito.

La lettera di contestazione dell'addebito deve:

- individuare con la massima precisione possibile il comportamento sanzionato;
- descrivere con la massima precisione possibile la violazione del Modello;
- prevedere la facoltà di presentare all'Amministratore Delegato una memoria difensiva entro 5 giorni lavorativi dal ricevimento della lettera di contestazione;
- prevedere la facoltà di chiedere di essere sentito.

L'Amministratore Delegato ha il diritto/dovere di:

- ascoltare il lavoratore in ordine alla sua difesa;
- predisporre il verbale dell'audizione del lavoratore;
- accertare le violazioni al presente Modello;
- decidere in ordine alla eventuale applicazione delle sanzioni amministrative di cui al presente Modello.

I provvedimenti sanzionatori adottati dall'Amministratore:

- devono essere adottati tenendo in considerazione tutti gli elementi raccolti (lettera di contestazione, memorie del lavoratore, eventuale audizione del lavoratore):
- devono essere motivati;
- devono essere comunicati per iscritto al lavoratore;
- possono dallo stesso essere impugnati, conformemente a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale e dallo Statuto dei Lavoratori;
- dei provvedimenti adottati deve essere data comunicazione all'OdiV.

6.5 Misure nei confronti degli Amministratori

Nel caso in cui le condotte sanzionabili ai sensi e per gli effetti del presente Modello siano state poste in essere da parte di uno dei componenti del Consiglio di Amministrazione, l'OdiV informerà l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, i quali, con l'esclusione dell'Amministratore interessato, provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Nel caso in cui le condotte sanzionabili ai sensi e per gli effetti del presente Modello siano state poste in essere da parte della maggioranza dei componenti del Consiglio di Amministrazione, l'OdiV informerà il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione provvederà a convocare l'assemblea dei soci per gli opportuni provvedimenti. Resta ferma la identica competenza del Collegio Sindacale nell'ipotesi di cui all'art. 2406 c.c.

6.6 Misure nei confronti dei Sindaci

Nel caso in cui le condotte sanzionabili ai sensi e per gli effetti del presente Modello siano state poste in essere da parte di uno o più componenti del Collegio Sindacale, l'OdiV informerà il Consiglio di Amministrazione, e il Collegio Sindacale, con l'esclusione del Sindaco interessato. Spetta al Consiglio di Amministrazione, sentiti gli altri Sindaci, assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

6.7 Misure nei confronti di Consulenti e Partner

Ogni comportamento posto in essere dai Consulenti o dai Partner in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di Reati potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o in altri accordi, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale

comportamento derivino danni alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

A tal fine, è fatto obbligo di inserire apposite clausole contrattuali negli accordi che verranno stipulati, rinnovati o modificati a partire dalla data di entrata in vigore del Modello.

7. Modello e Codice di comportamento di Gruppo

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice di comportamento di Gruppo, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice di comportamento contiene i principi e le regole di condotta a cui devono attenersi i dipendenti della Società ai sensi del Regolamento Congiunto in materia di organizzazione e procedure degli intermediari adottato dalla Banca d'Italia e dalla Consob con provvedimento del 29 ottobre 2007;
- il Modello risponde, di contro, a specifiche prescrizioni 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).

8. Principi di controllo

I principi generali che trovano applicazione in relazione all'attività della Società al fine di prevenire la realizzazione degli illeciti penali evidenziati nel paragrafo 2.4. che precede sono i seguenti:

- ogni operazione, transazione, attività di analisi e raccomandazione o atto amministrativo deve essere documentato e verificabile;
- nessuno può gestire in autonomia un intero processo e il sistema organizzativo della Società deve garantire la separazione di funzioni;
- a nessuno possono essere attribuiti poteri illimitati, ed infatti vengono comunque sempre previsti appositi strumenti di presidio (i.e. apposizione di doppie firme) e di controllo;
- i poteri autorizzativi e di firma devono essere coerenti con le responsabilità organizzative;
- il sistema dei controlli deve documentare, anche tramite la redazione dei verbali, l'effettuazione dei controlli.

È fatto obbligo a tutti i destinatari del Modello:

- di rispettare i suddetti principi, e ciò in particolar modo nella progettazione ed implementazione delle procedure aziendali;
- di segnalare all'OdiV, anche in forma anonima, eventuali violazioni dei principi suddetti.