



**BNP PARIBAS REAL ESTATE INVESTMENT MANAGEMENT ITALY
SOCIETÀ DI GESTIONE DEL RISPARMIO P.A.**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO
LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231**

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione di
*BNP Paribas Real Estate Investment Management Italy Società
di Gestione del Risparmio p.A.* in data 16 dicembre 2020

INDICE

PREMESSA.....	1
SEZIONE I.....	3
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE	3
1.1. <i>Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche.....</i>	3
1.2. <i>Reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'Ente e linee guida di comportamento</i>	3
1.3. <i>Sanzioni.....</i>	13
1.4. <i>Azioni esimenti dalla responsabilità amministrativa</i>	13
SEZIONE II	16
2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI BNPP REIM.....	16
2.1. <i>Descrizione della Società.....</i>	16
2.2. <i>Finalità del Modello</i>	20
2.3. <i>Approccio metodologico e struttura del Modello di BNPP REIM.....</i>	21
2.4. <i>Modifiche ed integrazioni del Modello.....</i>	24
3. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO VOLTI ALLA PREVENZIONE DEI REATI PREVISTI DAL DECRETO	25
4. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	31
4.1. <i>Identificazione e requisiti dell'Organismo di Vigilanza</i>	31
4.2. <i>Composizione e nomina.....</i>	34
4.3. <i>Durata in carica e cessazione dell'incarico.....</i>	34
4.4. <i>Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza</i>	36
4.5. <i>Il Sistema dei flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza</i>	37
4.5.1. <i>Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Societari</i>	37
4.5.2. <i>Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....</i>	38
4.5.3. <i>Strumenti per la comunicazione dei flussi informativi e delle segnalazioni</i>	42
5. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE	43
5.1. <i>Formazione del personale.....</i>	43
5.2. <i>Informativa a collaboratori esterni e partners.....</i>	45
6. LINEE GUIDA DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....	45
6.1. <i>Aspetti generali</i>	45
6.2. <i>Sanzioni per i lavoratori Dipendenti (non dirigenti)</i>	46
6.3. <i>Misure nei confronti dei Dirigenti</i>	50
6.4. <i>Misure nei confronti degli Amministratori.....</i>	52
6.5. <i>Misure nei confronti dei Sindaci.....</i>	53
6.6. <i>Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza</i>	53
6.7. <i>Misure da attuare nei confronti di Collaboratori "esterni" alla Società</i>	54



7. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 54

PREMESSA

Il presente documento disciplina il modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, il “**Modello**”) adottato da *BNP Paribas Real Estate Investment Management Italy Società di Gestione del Risparmio p.A.* (di seguito, anche, “**BNPP REIM**” o la “**Società**”) ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni (nel seguito, per brevità, anche, il “**Decreto**”).

Il Modello aggiorna e sostituisce quello adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 28 gennaio 2009 e successivamente modificato in data 8 maggio 2013 e in 14 giugno 2016, nonché in data 27 febbraio 2019, del quale costituisce una revisione sistematica, condotta, con il supporto dell’Organismo di Vigilanza, alla luce dei mutamenti intervenuti nell’assetto organizzativo della Società e nella normativa rilevante.

Il Modello, in quanto strumento volto a disciplinare l’operatività aziendale e a rifletterne l’organizzazione, deve, infatti, qualificarsi, oltre che per la propria concreta e specifica efficacia, per la dinamicità, ovvero per la capacità di seguire ed allo stesso tempo orientare i cambiamenti organizzativi dell’azienda.

Tale dinamicità è un portato essenziale connaturato alla concretezza del Modello e determina la necessità di procedere ad una costante attività di aggiornamento del medesimo, in virtù del continuo evolversi della realtà aziendale, del contesto di riferimento e, soprattutto, del modificarsi della struttura del rischio di commissione di illeciti.

In particolare, il presente documento si compone di una Sezione I a carattere generale, volta ad illustrare la funzione ed i principi del Modello, nonché i contenuti del Decreto e delle principali norme di riferimento.

La Sezione II illustra in dettaglio l’articolazione del Modello e ne definisce i contenuti: adozione, individuazione delle attività a rischio, definizione dei protocolli, caratteristiche e funzionamento dell’organismo di vigilanza, flussi informativi, attività di formazione e di informazione, linee guida del sistema disciplinare, aggiornamento del Modello.

Il Modello è corredato dai seguenti allegati, che ne costituiscono parte integrante e sostanziale:

- allegato 1: Descrizione dei reati;
- allegato 2: A. Codice Etico, B. Codice di Condotta;
- allegato 3: Matrice dei rischi reato.

Il Modello è destinato ai componenti degli organi sociali, ai dipendenti della Società – per tali intendendosi tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, ivi compresi i dirigenti – nonché, in genere, a quanti svolgano – in nome o per conto della Società ed anche in conseguenza di un contratto di *outsourcing* – una o più delle identificate attività a rischio.

Tutti i menzionati soggetti, in qualità di destinatari del Modello, sono tenuti ad osservarne scrupolosamente le prescrizioni di carattere generale ed i relativi protocolli



di dettaglio, nonché, per quanto di propria competenza, a curarne l'osservanza da parte di tutti i soggetti inclusi nella propria sfera di responsabilità.

SEZIONE I

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE

1.1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche

In data 8 giugno 2001 è stato emanato – in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 – il decreto legislativo n. 231, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* (nel seguito, gli **“Enti”**).

Il Decreto, entrato in vigore il 4 luglio del 2001, introduce nell'ordinamento italiano un peculiare regime di responsabilità a carico degli Enti per una serie di reati commessi, nell'interesse o vantaggio degli stessi:

- (i) da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti 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 (c.d. *“soggetti in posizione apicale”*);
- (ii) da persone fisiche soggette alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. *“soggetti sottoposti”*).

Tale responsabilità, che viene accertata nell'ambito e con le garanzie del processo penale, si cumula a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto. Dalla sostanziale autonomia di tale responsabilità discende la circostanza che l'Ente è chiamato a rispondere del reato anche quando l'autore del medesimo non sia stato identificato o non sia imputabile, ovvero qualora il reato si estingua per causa diversa dall'amnistia.

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.

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 adeguate regole di diligenza autoimposte dall'Ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato.

1.2. Reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'Ente e linee guida di comportamento

I reati in relazione ai quali è prevista la responsabilità amministrativa dell'Ente sono espressamente indicati nella Sezione III del Decreto, nonché in altri provvedimenti normativi.

Nella sua stesura originaria, la menzionata Sezione prevedeva i soli reati contro la Pubblica Amministrazione. Per effetto di provvedimenti normativi successivi, il catalogo dei “reati presupposto” è stato ampliato, sino a ricomprendere:

- a) **reati contro la Pubblica Amministrazione** (artt. 24 e 25 del Decreto, successivamente modificati dall'art. 1, comma 77, lett. a), n. 2), della legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*”):
- malversazione a danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 316-*bis* c.p.);
 - indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 316-*ter* c.p.);
 - peculato (art. 314, comma 1 c.p.);
 - peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
 - abuso d'ufficio (art. 323 c.p.);
 - frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
 - frode per il conseguimento di Fondi europei per lo sviluppo rurale (art. 2 della L. n. 898 del 23.12.1986);
 - truffa ai danni dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità Europee (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);
 - truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.);
 - frode informatica a danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 640-*ter* c.p.);
 - concussione (art. 317 c.p.);
 - corruzione (artt. 318, 319, 320 e 322-*bis* c.p.);
 - istigazione alla corruzione (322 c.p.);
 - corruzione in atti giudiziari (319-*ter* c.p.);
- b) induzione indebita a dare o promettere utilità (319-*quater* c.p.); **delitti informatici e trattamento illecito di dati** (art. 24-*bis* del Decreto, introdotto dall'art. 7 della legge 18 marzo 2008, n. 48, recante “*Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001 e norme di adeguamento dell'ordinamento interno*”):
- falsità in documenti informatici (art. 491-*bis* c.p.);
 - accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-*ter* c.p.);
 - detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-*quater* c.p.);

- diffusione di 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 ad intercettare, impedire od 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 soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-*quinquies* c.p.)
 - violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, co. 11 del d.lgs. n. 105 del 21.09.2019);
- c) **delitti di criminalità organizzata** (art. 24-*ter* del Decreto, introdotto dall'art. 2 della legge 15 luglio 2009, n. 94, recante "*Disposizioni in materia di sicurezza pubblica*"):
- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
 - associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-*bis* c.p.);
 - scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-*ter* c.p.);
 - sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
 - associazione per delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
 - 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 (art. 407, comma 2, lett. a), numero 5) c.p.p.);
 - delitti commessi *i*) avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-*bis* c.p. (associazioni di tipo mafioso anche straniere) *ii*) ovvero, al fine di agevolare l'attività delle associazioni di tipo politico mafioso anche straniere di cui al citato art. 416-*bis* c.p.;
- d) **delitti 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* del Decreto, inserito dall'art. 6 del decreto legge 25 settembre 2001, n. 350 convertito, con modificazioni, dalla legge 23 novembre 2001, n. 409, recante "*Disposizioni urgenti*

in vista dell'introduzione dell'Euro", e successivamente modificato dall'art. 17 della legge 23 luglio 2009, n. 99, recante "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia"):

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
 - alterazione di monete (art. 454 c.p.);
 - spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
 - spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
 - falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
 - contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
 - fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
 - uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464, commi 1 e 2, 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.);
- e) **delitti contro l'industria e il commercio** (art. 25-bis.1 del Decreto, inserito dall'art. 15 della legge 23 luglio 2009, n. 99, recante "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia"):
- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
 - illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis. c.p.);
 - frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
 - frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
 - vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
 - vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
 - fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
 - contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.);
- f) **reati societari** (art. 25-ter del Decreto, inserito dall'art. 3 del decreto legislativo 11 aprile 2002, n. 61 e modificato, dapprima, dalla legge 28 dicembre 2005, n. 262 (di seguito, la "**Legge sulla tutela del Risparmio**"), dall'art. 1, comma 77, della

legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*” e dall’art. 12, comma 1, della 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*”), nonché dall’art. 6, comma 1, del decreto legislativo 15 marzo 2017, n. 38, recante “*Attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio, del 22 luglio 2003, relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato*”):

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- false comunicazioni sociali: fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- falso in prospetto (art. 2623, commi 1 e 2, c.c.)¹;
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624, commi 1 e 2, c.c.)²;
- 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 pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635, comma 3, c.c.);
- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis, comma 1, c.c.);
- illecita influenza sull’assemblea (art. 2636 c.c.);
- agiotaggio (art. 2637 c.c.);

¹ La Legge sulla tutela del Risparmio ha espressamente abrogato l’art. 2623 del c.c., contestualmente inserendo nel decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (di seguito, il “**TUF**”) un nuovo art. 173-bis rubricato “*Falso in prospetto*”. Tuttavia, la menzionata Legge non ha conseguentemente modificato l’art. 25-ter del Decreto, che richiama tuttora la disposizione codicistica abrogata. Tale circostanza deve ritenersi dovuta ad un difetto di coordinamento imputabile al legislatore, che è necessario colmare in via di interpretazione in attesa di un eventuale intervento correttivo.

² L’art. 37, comma 34, del decreto legislativo 27 gennaio 2010, n. 39 ha espressamente abrogato l’art. 2624 del c.c.. La condotta illecita originariamente sanzionata dalla menzionata disposizione è oggi oggetto dell’art. 27 del richiamato decreto, rubricato “*Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale*”. Analogamente a quanto evidenziato nella precedente nota 1, il D.Lgs. 39/2010 non ha, tuttavia, modificato l’art. 25-ter del Decreto, che richiama tuttora la disposizione codicistica abrogata. Tale circostanza deve ritenersi dovuta ad un difetto di coordinamento imputabile al legislatore, che è necessario colmare in via di interpretazione in attesa di un eventuale intervento correttivo.

- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-*bis* c.c.);
 - ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità Pubbliche di Vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.);
- g) **delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (art. 25-*quater* del Decreto, inserito dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7);
- h) **pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (di cui all'art. 583-*bis* c.p., richiamato dall'art. 25-*quater*.1 del Decreto, inserito dall'art. 8, comma 1, della legge 9 gennaio 2006, n. 7);
- i) **delitti contro la personalità individuale** (art. 25-*quinqüies* del Decreto, inserito dalla legge 11 agosto 2003, n. 228 e successivamente modificato dall'art. 10, comma 1, lett. a), della legge 6 febbraio 2006, n. 38, dall'art. 3, comma 1, del decreto legislativo 4 marzo 2014, n. 39, recante "*Attuazione della direttiva 2011/93/UE relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e la pornografia minorile, che sostituisce la decisione quadro 2004/68/GAI*", nonché dall'art. 6, comma 1, della 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*"):
- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
 - tratta di persone (art. 601 c.p.);
 - acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
 - intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-*bis* c.p.)
 - prostituzione minorile (art. 600-*bis*, commi 1 e 2, c.p.);
 - pornografia minorile (art. 600-*ter*, commi 1, 2, 3 e 4, c.p.);
 - detenzione di materiale pornografico (art. 600-*quater* c.p.);
 - pornografia virtuale (art. 600-*quater*.1 c.p.);
 - iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinqüies* c.p.);
 - adescamento di minorenni (art. 609-*undecies* c.p.);
- j) **reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato** (art. 25-*sexies* del Decreto) previsti dalla parte V, titolo I-*bis*, capo II, del TUF, per come modificato dall'art. 9 della legge 18 aprile 2005, n. 62 (c.d. "Comunitaria 2004");
- k) **omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro** (artt. 589 e 590, terzo comma, c.p., di cui all'art. 25-*septies* del Decreto, inserito dall'art. 9 della legge 3 agosto 2007, n. 123 come successivamente modificato dall'art. 300 del decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008);
- l) **ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (art. 25-*octies* del Decreto, inserito dall'art. 63 del

decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231 e successivamente modificato dall'art. 3, comma 5, lett. b) della 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 autoriciclaggio”*);

- ricettazione (art. 648 c.p.);
- riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
- autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.);

m) **delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (art. 25-novies del Decreto, introdotto dall'art. 15 della legge 23 luglio 2009, n. 99, recante *“Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia”*) previsti dagli artt. 171, comma 1, lett. a-bis, e comma 3; 171-bis; 171-ter; 171-septies; 171-octies della legge 22 aprile 1941, n. 633;

n) **delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25-decies del Decreto, introdotto dall'art. 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116, recante *“Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale”*, così come sostituito dall'art. 2, comma 1, del decreto legislativo 7 luglio 2011, n. 121 recante *“Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni”*), previsto dall'art. 377-bis c.p.;

o) **reati ambientali** (art. 25-undecies del Decreto, introdotto dall'art. 2 del decreto legislativo 7 luglio 2011, n. 121, recante *“Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni”* e successivamente modificato dall'art. 1, comma 8, della legge 22 maggio 2015, n. 68, recante *“Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente”*);

p) **delitti in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25-duodecies del Decreto, introdotto dall'art. 2, comma 1, del decreto legislativo 16 luglio 2012, n. 109, recante *“Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”* e modificato dall'art. 30, comma 4, della legge 17 ottobre 2017, n. 161, recante *“Modifiche al codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, al codice penale e alle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale e altre disposizioni. Delega al Governo per la tutela del lavoro nelle aziende sequestrate e confiscate”*) previsti dall'art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, nonché dall'art. 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286;

- q) **delitti in materia di razzismo e xenofobia** (art. 25-terdecies del Decreto, introdotto dall'art. 5, comma 2, della legge 20 novembre 2017, n. 167, recante “Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2017”) previsti dall'articolo 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654³;
- r) **frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (art. 25-quaterdecies del Decreto, introdotto dalla Legge 3 maggio 2019, n. 39 recante “Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014”) previsti dagli articoli 1 e 4 della Legge n. 401/1989;
- frode in competizioni sportive (art. 1 Legge n. 401/1989);
 - esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4 Legge n. 401/1989);
- s) **reati tributari** (art. 25-quinquiesdecies del Decreto, introdotto dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157 di conversione del Decreto Legge n. 124 del 26 ottobre 2019, recante “Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili”) previsti dagli articoli 2 , 3, 4, 5, 8, 10, 10-quater, 11 del D. Lgs. n. 74/2000:
- dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, co. 1, D. Lgs. n. 74/2000);
 - dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, co. 2-bis, D. Lgs. n. 74/2000);
 - dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3, D. Lgs. n. 74/2000);
 - dichiarazione infedele (art. 4, D. Lgs. n. 74/2000);
 - omessa dichiarazione (art. 5, D. Lgs. n. 74/2000);
 - emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, co. 1 e co. 2-bis D. Lgs. n. 74/2000);
 - occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10, D. Lgs. n. 74/2000);
 - indebita compensazione (art. 10-quater, D. Lgs. n. 74/2000);
 - sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11, D. Lgs. n. 74/2000);
- t) **contrabbando** (art. (art. 25-sexiesdecies del Decreto, introdotto dal D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75 recante “Lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale”) previsti dal D.P.R. n. 73/1943:

³ L'articolo 7 del decreto legislativo 1° marzo 2018, n. 21 ha espressamente abrogato l'articolo 3 della legge 13 ottobre 1975, n. 654, ma ai sensi dell'articolo 8 del suddetto decreto legislativo n. 21/2018, dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo “i richiami alle disposizioni abrogate dall'articolo 7, ovunque presenti, si intendono riferiti alle corrispondenti disposizioni del codice penale come indicato dalla tabella A allegata al presente decreto”. Da tale tabella di concordanza si evince che i richiami all'articolo 3 della L. 13 ottobre 1975, n. 654 devono intendersi riferiti all'articolo 604-bis c.p. (Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa).

- contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 73/1943);
- contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR n. 73/1943);
- contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 73/1943);
- contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR n. 73/1943);
- contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR n. 73/1943);
- contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR n. 73/1943);
- contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR n. 73/1943);
- contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 73/1943);
- contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR n. 73/1943);
- contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR n. 73/1943);
- contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis DPR n. 73/1943);
- circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter DPR n. 73/1943);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR n. 73/1943);
- altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 73/1943);
- circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 DPR n. 73/1943);
- differenze tra il carico ed il manifesto (art. 302, DPR n. 73/1943);
- differenze rispetto alla dichiarazione per esportazione di merci con restituzione di diritti (art. 302, DPR n. 73/1943);
- mancato scarico della bolletta di cauzione. Differenze di quantità (art. 305, DPR n. 73/1943);
- differenze di qualità rispetto alla bolletta di cauzione (art. 306, DPR n. 73/1943);
- pene per l'alterazione dei colli spediti con bolletta di cauzione in esenzione da visita (art. 307, DPR n. 73/1943);
- differenze nelle merci depositate nei magazzini doganali privati (art. 308, DPR n. 73/1943);

- differenze rispetto alla dichiarazione di merci destinate alla temporanea importazione od esportazione (art. 310, DPR n. 73/1943);
 - differenze di qualità nella riesportazione a scarico di temporanea importazione (art. 311, DPR n. 73/1943);
 - differenze di qualità nella reimportazione a scarico di temporanea esportazione (art. 312 DPR n. 73/1943);
 - differenze di quantità rispetto alla dichiarazione per riesportazione e per reimportazione (art. 313 DPR n. 73/1943);
- u) **reati transnazionali**, richiamati dall'art. 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146 (di seguito, la "**Legge 146/2006**"), recante "*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*":
- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
 - associazione per delinquere di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
 - associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati (art. 291-*quater*, DPR 23 gennaio 1973, n. 43);
 - associazione per delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, DPR 9 ottobre 1990, n. 309);
 - tratta di migranti (art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5, decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286);
 - induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.);
 - favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

Ai sensi dell'articolo 23 del Decreto, inoltre, all'Ente nei confronti del quale vi è stata applicazione di una sanzione o una misura cautelare interdittiva prevista dal Decreto è applicata una sanzione amministrativa pecuniaria, la confisca del profitto e, se ha tratto un profitto rilevante, anche le sanzioni interdittive previste dal Decreto, nel caso in cui vi sia stata una trasgressione degli obblighi o dei divieti inerenti alle sanzioni o misure cautelari in precedenza applicate all'Ente e tale trasgressione è stata posta in essere nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso.

Non si può escludere, in futuro, l'inserimento nel Decreto di nuovi titoli di reato presupposto o, come nel caso della sopra menzionata Legge 146/2006, l'emanazione di testi legislativi che, pur non modificando direttamente il Decreto, ne dispongano l'applicabilità – integrale o meno – ad ulteriori fattispecie di reato⁴.

⁴ In proposito, si segnala l'articolo 12 della legge 14 gennaio 2013, n. 9, recante "*Norme sulla qualità e la trasparenza della filiera degli oli di oliva vergini*", ai sensi del quale gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva sono responsabili, in conformità al Decreto, «*per i reati di cui agli articoli 440, 442, 444, 473, 474, 515, 516, 517 e 517-*quater* del codice penale, commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da persone: a) che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero che*

Per una più analitica descrizione delle fattispecie di reato ad oggi incluse nel catalogo dei “reati presupposto” e dei principi etici cui devono attenersi tutti coloro che operano per conto della Società, si rinvia rispettivamente agli allegati 1 e 2 del presente documento.

1.3. Sanzioni

Come sopra evidenziato, l’ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere, nella punizione degli illeciti penali espressamente contemplati nel Decreto, gli Enti nel cui interesse il reato è stato commesso o che da tale commissione abbiano tratto vantaggio.

Le sanzioni a carico degli Enti sono contemplate dall’art. 9 del Decreto:

- sanzione pecuniaria;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

In particolare, le sanzioni interdittive, previste per i casi più gravi, sono:

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

1.4. Azioni esimenti dalla responsabilità amministrativa

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono che l’Ente non risponda dell’illecito nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *“un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*.

Ai sensi di quanto previsto dal Decreto, il Modello deve, dunque, rispondere alle seguenti esigenze:

esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)».

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Più in particolare, in ipotesi di reato commesso da soggetti in posizione apicale, l'Ente non risponde se prova che: (i) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi; (ii) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il relativo aggiornamento sia stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo; (iii) i soggetti abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello e (iv) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, secondo una valutazione che deve necessariamente essere svolta a priori.

Merita osservare come la mera adozione del Modello da parte dell'organo dirigente – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio, il Consiglio di Amministrazione – non costituisca, tuttavia, misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'Ente, essendo piuttosto necessario che il Modello sia anche efficace ed effettivo.

La caratteristica dell'effettività del Modello è legata alla sua efficace attuazione che, a norma dell'art. 7, comma 4, del Decreto, richiede:

- a) 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);
- b) un sistema disciplinare dotato di adeguato potere deterrente e volto a contrastare eventuali violazioni del Modello.

Secondo quanto rilevato, l'esonero dalla responsabilità consegue, ai sensi del menzionato art. 6, del Decreto, all'adozione ed efficace attuazione del Modello prima della commissione del reato; tuttavia, ai sensi del successivo art. 17, l'adozione ed attuazione – successivamente alla commissione del reato e prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado – di “*modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*” e nei quali siano state colmate le carenze

organizzative che hanno determinato il reato, consente all'Ente, al verificarsi delle ulteriori condizioni previste dal menzionato articolo, di non subire l'applicazione delle sanzioni interdittive, ferma restando tuttavia l'applicazione di quelle pecuniarie.

Appare evidente come, mentre il Modello adottato "*ex ante*" debba necessariamente porsi in una prospettiva prognostica e dunque di prevenzione generale delle possibili condotte di reato, l'adozione di un siffatto Modello "*ex post*" non possa che prendere le mosse dalla constatazione dell'attuale inefficienza del Modello esistente e dall'individuazione dei rimedi a tal fine necessari, basata su un'analisi critica della storia dell'Ente e dei segnali di rischio dalla stessa evidenziati.

Lo stesso Decreto prevede che i modelli possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

È infine previsto che, negli Enti di piccole dimensioni, le mansioni di organismo di vigilanza possano essere svolte direttamente dall'organo dirigente.

SEZIONE II

2. **ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI BNPP REIM**

2.1. **Descrizione della Società**

BNP Paribas Real Estate Investment Management Italy Società di Gestione del Risparmio p.A. (già BNL Fondi Immobiliari SGR.p.A.) è stata costituita in data 14 ottobre 1998 ed è iscritta al n. 25 dell'Albo delle società di gestione del risparmio – sezione gestori di FIA (fondi di investimento alternativi) tenuto dalla Banca d'Italia ai sensi dell'art. 35, comma 1, del TUF.

A seguito della fusione per incorporazione della Banca Nazionale del Lavoro S.p.A. in BNP Paribas S.A., con effetto dal 1° ottobre 2007 il 100% del capitale sociale della Società, precedentemente detenuto dalla Banca Nazionale del Lavoro S.p.A., è oggi nella titolarità di BNP Paribas S.A. La Società appartiene, dunque, al Gruppo BNP Paribas.

La Società, ai sensi del TUF e in conformità alla regolamentazione attuativa vigente, ha per oggetto la prestazione del servizio di gestione collettiva del risparmio realizzata attraverso la gestione di organismi di investimento collettivo del risparmio (OICR) e dei relativi rischi, nonché l'amministrazione e la commercializzazione degli stessi. La Società può altresì compiere ogni operazione strettamente necessaria al conseguimento dello scopo sociale nonché, in conformità alla normativa tempo per tempo vigente emanata dalle Autorità di vigilanza e di controllo, svolgere attività connesse e strumentali, prestare il servizio di consulenza in materia di investimenti e il servizio di ricezione e trasmissione di ordini, fornire consulenza in materia immobiliare e commercializzare quote o azioni di OICR terzi. La Società può assumere partecipazioni in società o enti aventi per oggetto statutario esclusivo lo svolgimento di attività connesse e strumentali a quella da essa esercitata.

I fondi gestiti da BNPP REIM rappresentano le diverse tipologie che il mercato può offrire. Nel portafoglio della Società sono quindi presenti fondi *retail* e riservati a investitori professionali, ordinari e ad apporto, generalisti e specialistici, chiusi e con riaperture, con distribuzione di proventi e a capitalizzazione.

A seguito di un processo di riorganizzazione dell'assetto aziendale, l'attuale struttura della Società si compone delle seguenti principali Aree e Organi:

Aree di Business, che riportano al Managing Director/General Manager:

- Fund Management; Chief Investment Officer;
- Chief Operating Officer;
- Business Development;
- Chief Transformation Officer;
- Secretary Office

Funzioni che riportano al Consiglio di Amministrazione:

- Internal Auditing (in outsourcing a BNL S.p.A.);
- Compliance e AML;
- Risk Management
- Valuation.

Chief Operating Officer, che riporta all'Amministratore Delegato/Direttore Generale.

Funzioni di supporto che riportano al Chief Operating Officer:

- Fund Controlling;
- Fund Administration;
- Fund Treasury & Financing;
- Fund Tax.

Funzioni di supporto per attività fornite sulla base del contratto di esternalizzazione BNPP REIM/BNPP REI:

- Amministrazione Corporate;
- Affari Legali e Societari;
- Sistemi Informativi;
- Risorse Umane.

Comitati consultivi, che costituiscono organi di integrazione e coordinamento delle attività caratteristiche. La SGR ha istituito i seguenti Comitati consultivi:

- *Real Estate Committee Italia*, il cui obiettivo è valutare ed esprimere pareri, in particolare, in merito all'effettuazione degli investimenti immobiliari dei fondi immobiliari gestiti dalla Società, anche ai fini dell'attività di pre-allocazione degli stessi, oltre che per gli eventuali mandati di "advisory";
- *Comitato Fund Management*, il cui obiettivo è di valutare ed esprimere pareri in merito a:
 - le proposte da formulare ai competenti organi deliberanti della Società in materia di gestione degli immobili acquisiti dai singoli fondi immobiliari e, più in generale, in merito alla gestione ordinaria dei fondi immobiliari medesimi;
 - la condivisione delle proposte di politica di gestione dei fondi immobiliari e degli asset immobiliari e relativi successivi aggiornamenti, da sottoporre agli organi deliberanti della Società;
 - le analisi delle politiche di gestione di disinvestimento e dei piani di liquidazione dei fondi immobiliari da sottoporre ai competenti organi deliberanti della Società;

- *Comitato REC Italia, il cui obiettivo è valutare ed esprimere pareri, in particolare, in merito all'effettuazione degli investimenti immobiliari, in relazione ai quali il Comitato si esprime circa le opportunità di investimento per i fondi immobiliari gestiti dalla Società, anche ai fini dell'attività di pre-allocazione ai fondi stessi, oltre che per gli eventuali mandati di "advisory";*
- *Comitato TAC-NAC, i cui obiettivi sono i seguenti:*
 - valutare ed esprimere il proprio parere in merito all'attivazione di nuovi prodotti/servizi della Società o operazioni straordinarie;
 - in merito alla creazione di nuovi tipi di fondi, esprimersi in ordine alla prosecuzione di progetti allo stesso presentati;
- *Comitato Accettazione Clienti (CAC), il cui obiettivo è di valutare ed esprimere il proprio parere in merito all'instaurazione o meno di una nuova relazione commerciale, in applicazione dei dettami della normativa sull'antiriciclaggio;*
- *Comitato dei Controlli Interni (ICC), il cui obiettivo è di assicurare il coordinamento delle azioni svolte in merito al sistema dei controlli permanenti e periodici, ad esempio nella gestione degli incidenti, nei follow-up delle raccomandazioni emanate dai competenti Organi di controllo e nella gestione dei rischi operativi;*
- *Comitati IT*
 - *Comitato IT e Sicurezza Informatica, il cui obiettivo è di verificare l'erogazione dei servizi informatici, con i relativi aggiornamenti; inoltre fornisce indicazioni sugli obiettivi di business, di compliance e sui rischi da mitigare al fine di permettere un adeguato allineamento della strategia IT e delle relative attività;*
 - *Comitato IT risk and cybersecurity, avente l'obiettivo di monitorare i risultati, le azioni e i follow-up degli FMP IT e del piano dei controlli IT; l'analisi degli incidenti; lo stato delle raccomandazioni dell'Auditing Interno; i principali KPI/KRI per i principali rischi IT; il risultato del IT self risk assessment;*
 - *Comitato IT continuity, con l'obiettivo di valutare i bisogni di continuità IT al fine di garantire la continuità operativa aziendale;*
 - *Change Committee, con frequenza di almeno una volta al mese se in presenza di "change";*
 - *Comitato Asset Management, con l'obiettivo di validare gli inventari svolti; monitorare la lista dei beni non conformi e l'esecuzione dei piani di rientro; valutare l'adozione di nuove tecnologie dei progetti in analisi;*
- *Comitato Accettazione Intermediari (IAC), il cui obiettivo è di valutare le caratteristiche degli intermediari utilizzati dalla SGR (i.e. collocatori o business introducers) al fine di approvare o meno l'instaurazione di un rapporto commerciale con gli stessi.*
- *Comitato Amministratori Indipendenti (CAI), composto dai Consiglieri Indipendenti. Il Comitato svolge attività di supporto in favore del Consiglio di Amministrazione formulando proposte, raccomandazioni e pareri funzionali ad una corretta applicazione della disciplina di fonte primaria e secondaria in tema di conflitti di interesse nonché, nel ruolo di Comitato Remunerazioni, a seguito del recepimento*

della Direttiva 2011/61/UE ("AIFMD"), in materia di politiche di remunerazione e di incentivazione dei gestori di fondi alternativi;

- *Comitato Asset Valuation, che svolge funzioni istruttorie nella verifica della corretta applicazione delle procedure e delle metodologie di valutazione degli asset dei fondi in gestione, posta alla base dei valori inseriti nelle relazioni di gestione approvate dal Consiglio di Amministrazione della Società;*

Opera altresì nell'ambito del Polo BNP Paribas Real Estate, con funzioni consultive, l' "European Transaction Committee (ETC)", dedicato all'asset management immobiliare. L'ETC fornisce pareri consultivi sulle operazioni di investimento e disinvestimento immobiliare e in quote di veicoli di investimento immobiliare.

Il Managing Director/ General Manager:

- è responsabile dell'organizzazione dei servizi e uffici della Società, nell'ambito dell'assetto organizzativo generale stabilito dal Consiglio di Amministrazione, nonché della gestione del personale dipendente;
- sovrintende all'andamento della Società ai fini del raggiungimento degli scopi sociali e formula agli Organi amministrativi proposte relative alla gestione della Società e dei fondi; dà esecuzione alle deliberazioni degli Organi amministrativi e alle direttive di politica aziendale impartite dal Consiglio di Amministrazione;

Rispondono direttamente al Consiglio di Amministrazione le seguenti funzioni di controllo:

- *Internal auditing*, che svolge in modo autonomo ed indipendente un'attività di controllo periodico con obiettività ed imparzialità, fornendo all'organizzazione aziendale *assurance* sul grado di gestione e controllo delle proprie operazioni. La funzione ha l'obiettivo di contribuire a garantire l'integrità nel tempo del patrimonio aziendale e la buona gestione di quello dei fondi, assicurando la sostanziale aderenza dei comportamenti amministrativi, contabili ed operativi al contesto normativo interno ed esterno di riferimento.
- *Compliance e Antiriciclaggio*, deputata alla verifica del rispetto delle disposizioni legislative e regolamentari, delle norme professionali e deontologiche, degli orientamenti del Consiglio di Amministrazione, delle istruzioni della Direzione Generale e di quelle emanate a livello di Gruppo.
- *Risk management*, cui è attribuito il compito di concorrere alla definizione delle metodologie e degli strumenti per l'identificazione, la misurazione e il controllo dei rischi;
- *Valuation*, deputata alla valutazione del prezzo di acquisto delle nuove opportunità di investimento e all'analisi della valorizzazione effettuata su base semestrale dagli Esperti Indipendenti, al valore corrente, degli immobili di proprietà dei fondi in gestione, al fine di fornire agli organi aziendali gli opportuni elementi necessari ad approvare le operazioni di investimento e le sottopone le risultanze del processo di valutazione agli organi aziendali per l'approvazione dei valori.

Il **Consiglio di Amministrazione** assicura che sia periodicamente verificata l'efficienza e l'efficacia del sistema dei controlli interni e che sia garantita l'indipendenza delle strutture di controllo dalle unità operative.

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo primario di gestione della Società, cui compete in ultima istanza l'assunzione delle decisioni attinenti la gestione dei fondi e della Società. In tale contesto, il Consiglio di Amministrazione, nel rispetto della legge e dei provvedimenti emanati dall'Autorità di Vigilanza ha, tra l'altro, il compito di definire le scelte strategiche aziendali, l'assetto organizzativo generale e le politiche di investimento dei fondi immobiliari gestiti dalla Società, con riferimento al profilo rischio-rendimento, e di verificarne periodicamente la corretta attuazione.

2.2. Finalità del Modello

L'adozione di un modello di organizzazione e di gestione in linea con le prescrizioni del Decreto, oltre che di un codice etico e di un codice di condotta del Gruppo BNP Paribas (di seguito rispettivamente, il "**Codice Etico**" e "**Codice di Condotta**" e insieme "**Codici di deontologia professionale**"), è stata assunta nella convinzione che tale iniziativa possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti della Società e di tutti gli altri soggetti alla medesima cointeressati (clienti, fornitori, *partners*, collaboratori a diverso titolo), affinché gli stessi, nell'espletamento delle proprie attività, adottino comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Il Modello predisposto da BNPP REIM si fonda su un sistema strutturato ed organico di procedure nonché di attività di controllo che nella sostanza:

- a) individuano le **aree/processi di possibile rischio** nell'attività aziendale, vale a dire le attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità di commissione dei reati;
- b) definiscono un **sistema normativo interno** diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai rischi/reati da prevenire tramite:
 - un Codice Etico e un Codice di Condotta, che fissano le linee di orientamento generali;
 - procedure formalizzate, tese a disciplinare in dettaglio le modalità operative nei settori "sensibili";
 - un sistema di deleghe di funzioni e di procure per la firma di atti aziendali che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;
- c) determinano una **struttura organizzativa coerente**, volta ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando un adeguato livello di segregazione delle funzioni ed assicurando che gli assetti voluti della struttura organizzativa siano realmente attuati;
- d) individuano i **processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie** nell'ambito delle attività a rischio;
- e) attribuiscono all'Organismo di Vigilanza di cui al successivo capitolo 4 il compito di **vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello** e di proporne l'aggiornamento.

Pertanto, il Modello si propone come finalità quelle di:

- a) predisporre un **sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo**, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale, con particolare riguardo alla prevenzione/contrasto di eventuali comportamenti illeciti;
- b) 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 ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- c) informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse della Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'**applicazione di apposite sanzioni e, nei casi più gravi, la risoluzione del rapporto contrattuale**;
- d) ribadire che **BNPP REIM non tollera comportamenti illeciti**, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi.

2.3 Approccio metodologico e struttura del Modello di BNPP REIM

La Società, in ragione della corrente operatività e della propria struttura organizzativa, ha seguito un percorso di elaborazione e di aggiornamento del Modello che può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- a) **individuazione delle aree a rischio**, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- b) **predisposizione di un sistema di controllo** in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli;
- c) **obbligo** da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente "a rischio", **di fornire informazioni all'Organismo di Vigilanza** di cui al successivo capitolo 4, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (in quest'ultimo caso l'obbligo è esteso a tutti i dipendenti senza seguire linee gerarchiche).

2.3.1. Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli

In conformità alle indicazioni contenute nel Decreto – a mente del quale il Modello deve "individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati" (cfr. art. 6, comma 2, lett. a) – la Società ha provveduto ad effettuare un'accurata verifica delle attività poste in essere, nonché delle proprie strutture organizzative, al fine di identificare i processi societari "sensibili" alla realizzazione degli illeciti indicati nel Decreto e, conseguentemente, individuare i "rischi di reato" ravvisabili nei diversi settori di attività.

Il lavoro di realizzazione del Modello si è quindi sviluppato in diverse fasi, che sono state realizzate nel rispetto dei principi fondamentali della documentazione e della verificabilità delle attività, così da consentire la comprensione e la ricostruzione di tutta l'attività progettuale realizzata, nonché il rispetto dei dettami del Decreto.

I fase: identificazione delle attività a rischio

L'attività di revisione del modello già adottato dalla Società nel dicembre 2005 – propedeutica all'adozione del presente Modello – ha preso le mosse dalle risultanze documentali relative alle precedenti fasi progettuali. In tale contesto, è stata condotta una mappatura di dettaglio dell'operatività aziendale, articolata sulla base delle unità organizzative della Società e finalizzata, da un lato alla rilevazione delle attività a rischio connesse alle fattispecie di illecito di più recente introduzione nel corpo del Decreto e, dall'altro, ad una complessiva revisione critica della mappatura a suo tempo condotta, anche alla luce dell'esperienza applicativa nel frattempo maturata nonché del nuovo assetto organizzativo e amministrativo della Società.

Tale attività ha consentito di evidenziare le attività aziendali “a rischio reato”, ovvero quelle attività il cui svolgimento – sulla base del business della Società e delle relative modalità di esecuzione - può costituire occasione di commissione dei reati di cui al Decreto e, pertanto, da sottoporre ad analisi e monitoraggio.

È seguita un'analisi dettagliata di ciascuna singola attività, specificamente intesa a verificare i contenuti, le concrete modalità operative, la ripartizione delle competenze, nonché la rilevanza o meno rispetto a ciascuna delle ipotesi di reato indicate dal Decreto.

In tale contesto si è ritenuto che i presidi individuati nel Modello al fine di evitare la realizzazione degli di cui agli artt. 24 e 25 del Decreto appaiono pienamente idonei anche alla prevenzione dei reati in materia di associazione per delinquere (art 24-ter del Decreto); turbata libertà dell'industria e del commercio e illecita concorrenza con minaccia e violenza (art. 25-bis.1 del Decreto); terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto); induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto); impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto), nonché dei reati transnazionali di associazione per delinquere, induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto e Legge 146/2006).

È inoltre opinione del *management* che la specifica attività svolta dalla Società non presenti profili di rischio tali da rendere probabile la commissione – nell'interesse o a vantaggio della Società medesima – delle seguenti figure di reato:

- associazione per delinquere di natura mafiosa, scambio elettorale politico mafioso e sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 24-ter del Decreto);
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni; introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 25-bis del Decreto);
- frodi contro le industrie nazionali; frode nell'esercizio del commercio; vendita di sostanza alimentari non genuine come genuine; vendita di prodotti industriali con segni mendaci; fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale e contraffazione di indicazioni geografiche o denominazione di origine dei prodotti agroalimentari (art. 25-bis.1 del Decreto);

- delitti concernenti pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1 del Decreto);
- delitti di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* del Decreto);
- associazione per delinquere di natura mafiosa o finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati o sostanze stupefacenti o psicotrope; tratta di migranti;
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* del Decreto);
- contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* del Decreto).

In merito si è considerato esaustivo il richiamo ai principi contenuti sia nel presente Modello che nel Codice Etico, ove si vincolano gli esponenti aziendali, i collaboratori ed i *partners* al rispetto dei valori di solidarietà, tutela della personalità individuale, correttezza, moralità e rispetto delle leggi.

Inoltre, in relazione alle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, co. 11 del d.lgs. n. 105 del 21.09.2019) – dal momento che per valutare l'effettiva applicabilità o meno alla Società di tale fattispecie è necessario attendere l'emanazione della lista dei soggetti che svolgono funzioni e servizi essenziali e che pertanto risulteranno inclusi nel perimetro – si è ritenuto che, per il momento, la Società non proceda alla valutazione dei rischi connessi a tale fattispecie di reato né alla implementazione di presidi organizzativi e procedurali.

Le risultanze della fase in commento – comprensive dell'elencazione tipologica delle attività nel cui ambito è stato riscontrato un rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto o potrebbero crearsi le condizioni o gli strumenti per la commissione dei medesimi – sono analiticamente illustrate nel documento "Matrice dei rischi reato" riportato nell'allegato 3.

Il fase: disegno dei presidi organizzativi e procedurali

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 6, comma 2, del Decreto, il Modello deve, tra l'altro, «*prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire*».

La menzionata disposizione evidenzia la necessità di istituire – ovvero migliorare ove esistenti – appositi meccanismi di procedimentalizzazione delle decisioni, al fine di rendere documentate e verificabili le varie fasi di ciascun processo aziendale.

Appare, dunque, evidente che l'insieme di strutture organizzative, attività e regole operative applicabili – su indicazione del *top management* – in ambito aziendale deve essere preordinato a tale specifico obiettivo, con l'intento di garantire, con ragionevole certezza, il raggiungimento delle finalità rientranti in un adeguato ed efficiente sistema di monitoraggio dei rischi, ivi incluso quello di incorrere nelle sanzioni previste dal Decreto.

Il *management* ritiene di individuare le componenti più rilevanti di tale sistema di controllo preventivo nelle seguenti:

- Codice Etico e Codice di Condotta;

- formalizzazione del sistema organizzativo e delle procedure aziendali (sia manuali che informatiche) finalizzata a:
 - disciplinare modalità e tempistiche di svolgimento delle attività medesime;
 - garantire l'“oggettivazione” dei processi decisionali;
 - definire con chiarezza compiti e responsabilità assegnati alle singole aree operative, attraverso l'espressa indicazione dei limiti di esercizio dei poteri autorizzativi e di firma, in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- efficienti sistemi di gestione e controllo;
- attività di comunicazione e formazione rivolta al personale.

Il *corpus* procedurale della Società, come risultante in considerazione sia dell'ingresso nel Gruppo BNP Paribas che dell'implementazione in Italia delle Direttive comunitarie in materia di mercati finanziari, si informa ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- articolazione dei livelli di controllo (controlli di linea e controlli di primo e secondo livello) e adeguata documentazione dei controlli medesimi;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza – disciplinato dal successivo capitolo 4 – caratterizzato da autonomia ed indipendenza, professionalità e continuità di azione.

Le procedure aziendali sono, pertanto, precipuamente preordinate a garantire, attraverso la puntuale e formalizzata definizione delle fasi e sotto-fasi operative e l'articolazione delle relative competenze in ragione del principio di segregazione, il massimo grado di efficienza e trasparenza nello svolgimento di tutte le attività aziendali nel cui ambito risiede il rischio di commissione di uno o più dei reati contemplati dal Decreto.

Inoltre, le procedure aziendali contengono controlli specifici in relazione – a seconda dei casi – a specifiche fattispecie di reato oppure a specifici processi e attività a rischio ricompresi nel perimetro del presente Modello 231. Tali controlli specifici trovano quindi applicazione in aggiunta ai principi di comportamento definiti dalla Società al fine di prevenire la commissione degli illeciti previsti dal Decreto (v. successivo capitolo 3).

2.4. Modifiche ed integrazioni del Modello

Essendo il presente Modello – in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a), del Decreto – un “atto di emanazione dell'organo dirigente”, la sua adozione,

così come le successive modifiche e integrazioni, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Società.

Il Consiglio di Amministrazione provvederà periodicamente – nell'ambito della propria attività di verifica e valutazione dell'adeguatezza dei sistemi di controllo adottati ed anche su impulso dell'Organismo di Vigilanza di cui al successivo capitolo 4 – ad un riesame dei presidi organizzativi e procedurali implementati ai sensi del Modello.

3. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO VOLTI ALLA PREVENZIONE DEI REATI PREVISTI DAL DECRETO

Si riportano, di seguito, i principi di comportamento definiti dalla Società al fine di prevenire la commissione degli illeciti previsti dal Decreto. Tali linee guida, elaborate sulla base dei principi emanati in materia da Assogestioni, costituiscono parte integrante del Modello, in quanto richiamano alcuni basilari principi di condotta che i destinatari del medesimo sono tenuti ad osservare.

Si evidenzia, in ogni caso, che i seguenti principi di comportamento:

- a) non esauriscono il contenuto precettivo del Modello; in quanto rappresentativi del principio generale di "correttezza e liceità nel lavoro e negli affari", costituiscono – al pari delle previsioni dei Codici di deontologia professionale – protocolli generali di comportamento cui devono ispirarsi ed uniformarsi i processi di dettaglio relativi alle singole attività aziendali di volta in volta considerate;
- b) sono organizzati con riferimento alle diverse ipotesi di illecito rilevanti ai fini del Decreto senza distinzione rispetto ai diversi destinatari, fermo restando che non tutte le categorie sono riferibili alla totalità dei soggetti che operano per conto della Società;
- c) fanno riferimento alle aree di attività in cui è stata individuata una possibilità di accadimento dei reati ad oggi richiamati dal Decreto e possono essere considerati principi di riferimento per le estensioni del decreto a nuove famiglie di reati.

A) Malversazione, indebita percezione di erogazioni, truffa e frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee, Frode nelle pubbliche forniture, Frode ai danni del Fondo europeo agricolo

Il comportamento della Società, in caso di richieste volte all'ottenimento di finanziamenti o erogazioni pubbliche o di partecipazione a procedure ad evidenza pubblica relative all'appalto o alla vendita di beni o servizi, deve essere improntato alla massima trasparenza e correttezza, assicurando la completezza e genuinità della relativa documentazione, nonché alla massima integrità e correttezza nell'utilizzo dei finanziamenti o pubblici erogati in favore della Società e nella destinazione delle relative somme.

Nell'esecuzione dei contratti di pubblica fornitura la Società deve mantenere un comportamento improntato ai principi di lealtà, correttezza e trasparenza, adempiendo agli obblighi contrattuali necessari ad uno stabilimento pubblico o pubblico servizio, senza porre in essere condotte fraudolente o volte ad ingannare la Pubblica Amministrazione. Nell'ambito dei rapporti che la Società intrattiene con la P.A., in

qualità di conduttore di immobili di proprietà dei fondi o in qualità di controparte nell'ambito di operazioni di compravendita di immobili, il comportamento deve essere improntato alla massima integrità, correttezza e trasparenza in qualunque fase del rapporto.

Particolare attenzione dovrà essere dedicata alla tenuta dei dati memorizzati attraverso sistemi o supporti informatici, nonché all'accesso ai medesimi. Più in dettaglio, nessun destinatario del Modello potrà intervenire su detti dati e sistemi in difetto di specifica autorizzazione, né visionare, duplicare, alterare o in altro modo manomettere o pregiudicare il funzionamento o dei medesimi.

Rilevano a tal fine non solo i registri e le basi di dati direttamente gestiti dalla Società (anche per il tramite di soggetti terzi), ma anche quelli affidati alla Pubblica Amministrazione o gestiti per conto della medesima.

Infine, nel caso in cui la Società volesse conseguire, per sé o per altri, gli aiuti, i premi, le indennità, le restituzioni, i contributi o altre erogazioni da parte del Fondo agricolo europeo, dovrà avere cura di fornire, a tal fine, dati e notizie veritiere, complete, corrette e documentate.

B) Concussione, Corruzione, Corruzione tra privati, Istigazione alla corruzione tra privati e Induzione indebita a dare o promettere utilità, Peculato, Abuso d'ufficio

Tutti coloro che operano per conto della Società sono tenuti, senza alcuna distinzione od eccezione, ad evitare, anche indirettamente o per interposta persona di dare o promettere, nell'interesse o a vantaggio della Società o dei fondi da questa gestiti, denaro o altra utilità non dovuti:

- a) a Pubblici Ufficiali od Incaricati di Pubblico Servizio al fine di indurli a compiere un atto conforme o contrario ai propri doveri di ufficio (ad esempio, in occasione di ispezioni degli organi di vigilanza o da parte ispettori dell'Amministrazione Finanziaria al fine di edulcorare le risultanze ispettive, ecc.);
- b) a amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci o liquidatori di una società, o a persone che esercitano funzioni direttive, nonché a coloro che sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di tali soggetti, al fine di compiere od omettere atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando nocimento alla società presso la quale i menzionati soggetti svolgono le proprie funzioni o compiti.

Inoltre, al fine di tutelare gli interessi finanziari dell'UE, tutti coloro che operano per conto della Società sono inoltre tenuti, senza alcuna distinzione od eccezione, ad evitare di istigare o aiutare concretamente Pubblici Ufficiali od Incaricati di Pubblico Servizio ad appropriarsi di (o a distrarre) utilità che non spettano loro o ad abusare del proprio ufficio, pur senza dazione o promessa di utilità.

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti ad informare tempestivamente il proprio superiore gerarchico e l'Organismo di Vigilanza di cui al successivo capitolo 4 di ogni eventuale richiesta o invito a dare o promettere denaro o diversa utilità proveniente dai soggetti sopra richiamati che abusino di proprie qualità o poteri o in violazione dei propri obblighi d'ufficio o di fedeltà.

C) Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo

Tutto il Personale è tenuto al rispetto dei principi di correttezza ed integrità nell'utilizzo di valori (contante, carte di pubblico credito e di valori di bollo) e a far sì che tutti i pagamenti siano effettuati in modo da garantire l'autenticità e la genuinità dei mezzi di pagamento utilizzati.

A tal fine e fatta salva l'ipotesi di gestione di una "piccola cassa", tutti i pagamenti effettuati alla Società avvengono esclusivamente per via elettronica o bancaria e in nessun caso attraverso la consegna materiale di contante o carte di pubblico credito, così da garantire al massimo grado l'autenticità del pagamento ricevuto.

Pertanto, tutti coloro che operano per conto della Società sono tenuti, senza alcuna distinzione od eccezione, ad evitare qualsiasi situazione in cui possano essere loro consegnate disponibilità liquide, carte di pubblico credito o valori di bollo.

Analoghi principi di comportamento valgono con riferimento a tutti i pagamenti disposti dalla Società in favore di clienti, fornitori e terzi in genere.

D) False comunicazioni sociali

L'Alta Direzione e l'Area Controlli garantiscono costantemente un adeguato scambio di informazioni fra gli Organi Sociali nel pieno rispetto della normativa vigente e nella rigorosa osservanza dello Statuto Sociale, curando, in particolare, che le comunicazioni sociali cui la Società è tenuta in adempimento di disposizioni di legge o di altro provvedimento amministrativo o di vigilanza riflettano correttamente la situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società o del Gruppo cui essa appartiene.

Parimenti, devono sempre essere rispettati principi di lealtà, correttezza, collaborazione e trasparenza nelle attività e nelle relazioni con gli organi e le autorità di controllo e di revisione, nonché principi di riservatezza, correttezza, trasparenza, chiarezza, veridicità e completezza nelle attività afferenti la circolazione e la diffusione di notizie che riguardano la Società, sia all'interno che all'esterno.

E) Falso in prospetto

Tutte le unità organizzative ed i soggetti che concorrono a qualunque titolo alla redazione – anche solo materiale – dei prospetti di sollecitazione all'investimento o ammissione alla quotazione, da diffondere presso il pubblico, sono tenuti, senza alcuna distinzione od eccezione, a far in modo che il contenuto dei documenti sia sempre improntato alla massima completezza, chiarezza e genuinità, che sia utilizzata una forma chiara e leggibile e che le informazioni da includere nei prospetti medesimi siano adeguatamente vagliate e controllate da più soggetti prima della divulgazione.

F) Impedito controllo e ostacolo all'esercizio delle attività di vigilanza

Tutto il Personale è tenuto ad astenersi dal fornire informazioni false o dall'occultare documenti a soci, sindaci e revisori, mantenendo verso gli stessi un comportamento conforme ai principi di lealtà, integrità e correttezza.

Tutti coloro che operano per conto della Società sono tenuti, senza alcuna distinzione od eccezione, ad astenersi dal fornire o istigare a fornire alle autorità di vigilanza indicazioni mendaci o fuorvianti inerenti fatti o operazioni da loro o da altri eseguite o curate, nonché ad astenersi da ogni condotta che possa ostacolare, ritardare, pregiudicare o impedire i controlli sulle attività svolte.

G) Aggiotaggio

Tutti coloro che operano per conto della Società sono tenuti, senza alcuna distinzione od eccezione, ad astenersi dall'agevolare la diffusione di notizie false o dal porre in essere operazioni simulate o altri artifici concretamente idonei ad alterare il prezzo di strumenti finanziari non quotati o per i quali non sia stata presentata una richiesta di ammissione alle negoziazioni in un mercato regolamentato o idonei a minare l'affidamento che il pubblico ripone nella stabilità patrimoniale di banche o gruppi bancari.

H) Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico e reati transnazionali

Tutti coloro che operano per conto della Società sono tenuti, senza alcuna distinzione od eccezione, a prestare la massima attenzione al fine di individuare e/o prevenire eventuali operazioni/situazioni riconducibili essenzialmente all'ambito del sostegno e/o del favoreggiamento della criminalità organizzata, anche transnazionale. A tal fine, si tiene presente che attività di favoreggiamento degli autori materiali del reato possono essere realizzate anche tramite l'omissione degli opportuni controlli sulla persona disponente e beneficiaria dell'operazione nonché sulla natura stessa dell'operazione.

I) Abusi di mercato

Tutti coloro che siano in possesso di informazioni privilegiate acquisite in ragione dell'incarico svolto all'interno della Società devono astenersi dall'utilizzare le medesime al fine di compiere operazioni, direttamente o indirettamente, per conto proprio o di terzi, su strumenti finanziari, dal comunicarle ad altri al di fuori della normale attività lavorativa, nonché dal raccomandare o indurre altri al compimento di talune delle citate attività.

Parimenti, tutti coloro che operano per conto della Società devono astenersi dal diffondere notizie false o porre in essere operazioni simulate finalizzate a provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari.

L) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio

Tutti coloro che operano per conto della Società sono tenuti, senza alcuna distinzione od eccezione, a porre la massima attenzione nello svolgimento di attività con soggetti terzi (contratti di acquisto e/o di vendita, transazioni finanziarie, investimenti, sponsorizzazioni) ed attività infragruppo (contratti di acquisto e/o di vendita; gestione dei flussi finanziari, investimenti) al fine di individuare e/o prevenire eventuali operazioni/situazioni idonee ad integrare una delle ipotesi delittuose in esame.

Analogamente, tutti coloro che operano per conto della Società sono tenuti all'osservanza della normativa antiriciclaggio e a comunicare le violazioni delle relative disposizioni di cui vengano a conoscenza nell'esercizio dei propri compiti o di cui abbiano altrimenti notizia.

M) Delitti informatici e trattamento illecito dei dati

Tutto il Personale, senza eccezioni o distinzioni, è tenuto a rispettare le regole di accesso e protezione ai sistemi informatici, la sicurezza e l'integrità fisica e logica dei dati, nonché la normativa interna in materia di utilizzo dei sistemi informatici, al fine di prevenire la c.d. criminalità informatica.

N) Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

La Società rende noti i principi e criteri fondamentali in base ai quali vengono assunte le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro (es. evitare i rischi; valutare i rischi che non possono essere evitati; dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale ecc.), favorendo la partecipazione dei lavoratori alle relative determinazioni.

Tali principi sono utilizzati dalla Società al fine di adottare le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di organizzazione e mezzi a tal fine necessari.

O) Turbata libertà dell'industria o del commercio e illecita concorrenza con minaccia o violenza

Tutti coloro che operano per conto della Società e, in particolare, tutte le unità organizzative ed i soggetti che si occupano delle attività inerenti la pianificazione commerciale e strategica nonché l'analisi del mercato, sono tenuti, senza eccezioni o distinzioni, ad assumere decisioni e ad adottare comportamenti improntati alla massima trasparenza, correttezza e onestà, assicurando il libero esercizio e svolgimento dell'operatività di società concorrenti.

A tal fine, il Personale della Società si impegna a competere con correttezza sul mercato e ad affermarsi sullo stesso grazie alla qualità delle proprie prestazioni e dei propri servizi, astenendosi dall'adoperare violenza sulle cose ovvero forme di intimidazione che tendano a controllare, restringere o alterare la concorrenza.

P) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore

Tutto il Personale, senza eccezioni o distinzioni, è tenuto ad utilizzare *server* informatici, banche dati, *software* e opere di carattere creativo in modo responsabile, al fine di non incorrere nell'abusiva duplicazione, distribuzione, cessione a qualsiasi titolo dell'altrui opera d'ingegno.

Tutti coloro che operano per conto della Società, sia ai livelli apicali che a quelli operativi, si attengono scrupolosamente ai menzionati principi, tanto nella fase di determinazione degli indirizzi operativi e gestionali, quanto in quella di attuazione dei medesimi.

Q) Reati ambientali

Tutto il Personale, senza eccezioni o distinzioni, è tenuto ad astenersi dal porre in essere condotte in contrasto con le normative in vigore in materia di tutela ambientale, con specifico riferimento al D. Lgs. 152/2006. In particolare, è fatto divieto di tenere, promuovere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino - direttamente o indirettamente - le fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate nell'articolo 25 *undecies* del Decreto, con specifico riferimento alle attività di gestione degli immobili.

I destinatari del Modello dovranno, inoltre, attenersi ai seguenti principi:

- valutare sempre gli effetti della propria condotta in relazione al rischio di danno all'ambiente: ogni azione che possa avere impatto ambientale deve tendere alla riduzione al minimo dei danni reali o potenziali causabili all'ambiente;
- considerare sempre prevalente la necessità di tutelare l'ambiente rispetto a qualsiasi considerazione economica contribuendo, per quanto di propria competenza, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela dell'ambiente;
- conformemente alla propria formazione ed esperienza, nonché alle istruzioni e ai mezzi forniti ovvero predisposti dal datore di lavoro, astenersi dall'adottare comportamenti imprudenti che potrebbero recare danno all'ambiente;
- astenersi dal compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non rientrino nelle proprie mansioni o, comunque, che siano suscettibili di recare danni all'ambiente;
- rispettare le misure previste dalle procedure aziendali dirette alla prevenzione della produzione e alla riduzione della nocività dei rifiuti;
- assicurare la tutela del suolo e del sottosuolo, la conservazione del territorio nonché la tutela delle acque superficiali, marine e sotterranee;
- adottare tutte le precauzioni necessarie a limitare al minimo l'inquinamento dell'aria e a contenere comunque le emissioni al di sotto dei limiti fissati dalla legge;
- il deposito temporaneo e il successivo conferimento dei rifiuti deve essere effettuato in condizioni di sicurezza e nel rispetto della normativa vigente;
- devono essere rispettate le procedure volte a prevenire le emergenze ambientali ed a limitare i danni qualora le stesse dovessero verificarsi.

R) Reati tributari

Tutto il Personale, senza eccezioni o distinzioni, è tenuto ad astenersi dal porre in essere qualsiasi comportamento – con riferimento sia alla SGR sia ai Fondi dalla stessa gestiti - volto ad evadere, o consentire ad altri di evadere, le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, nonché dal compiere operazioni simulate o dall'emettere fatture, altri documenti falsi o dall'avvalersi di altri mezzi fraudolenti. In particolare è vietato:

- evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto;
- avvalersi, emettere o rilasciare fatture o altri documenti per operazioni inesistenti;
- indicare in fatture o altri documenti relative alle imposte sui redditi o sul valore aggiunto elementi passivi fittizi ovvero elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo;
- compiere operazioni simulate oggettivamente o soggettivamente, o comunque avvalersi di documenti falsi o di altri mezzi fraudolenti;
- consentire a terzi l'evasione delle imposte sui redditi o sul valore aggiunto;

- occultare o distruggere in tutto o in parte le scritture contabili o i documenti di cui è obbligatoria la conservazione;
- indicare in una delle dichiarazioni annuali relative alle imposte sui redditi o sul valore aggiunto elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo od elementi passivi inesistenti.

Inoltre, tutti coloro che operano per conto della Società, sia ai livelli apicali che a quelli operativi, si devono inoltre attenere scrupolosamente ai seguenti principi di comportamento:

- non porre in essere attività e/o operazioni volte a creare disponibilità extracontabili (ad esempio mediante utilizzo di fatture per operazioni inesistenti emesse da terzi), finalizzate alla creazione di disponibilità che potrebbero potenzialmente essere destinate alla commissione di illeciti, con particolare riferimento alle condotte di natura corruttiva;
- mantenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo nello svolgimento delle attività di tenuta della contabilità aziendale, di formazione del bilancio e di predisposizione delle altre comunicazioni sociali;
- assicurare che ogni operazione sia, oltre che correttamente registrata, anche autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua;
- assicurare la corretta formazione e successiva tenuta e conservazione delle scritture contabili rilevanti ai fini fiscali e la corretta trasposizione dei relativi dati nelle dichiarazioni annuali e periodiche funzionali all'assolvimento delle imposte, garantendo altresì la corretta liquidazione delle stesse;
- tenere traccia delle eventuali compensazioni di crediti tributari richiamati in fase di dichiarazione fiscale o di versamento;
- adottare procedure volte a disciplinare e gestire i casi in cui vengano rilevati errori nell'esecuzione degli adempimenti tributari in ottica di cooperazione con l'Amministrazione Finanziaria;
- assicurare il rispetto degli adempimenti (sia in termini di dichiarativi che di pagamenti) e delle scadenze definite dalla normativa fiscale;
- garantire il corretto trattamento fiscale delle componenti di reddito, detrazioni e deduzioni secondo quanto previsto dalla normativa fiscale.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. Identificazione e requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Il Decreto identifica in un «*organismo interno all'ente*», dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (art. 6, comma 1, lett. b), l'organo al quale deve essere affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di curarne il costante e tempestivo aggiornamento (di seguito, l'«**Organismo di Vigilanza**» ovvero, in breve, l'«**OdV**»).

Ai sensi di quanto previsto dal Decreto, l'OdV ha il compito di vigilare, con autonomi poteri di iniziativa e controllo:

- a) sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità del medesimo di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- b) sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello da parte dei destinatari;
- c) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento e/o integrazione dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, nonché in conseguenza dell'eventuale accertamento di violazioni.

In assenza di specifiche indicazioni nel Decreto, la Società è chiamata a definire la struttura e la composizione del menzionato organismo sulla base delle proprie caratteristiche dimensionali e delle proprie regole di *governance*, tenendo conto della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici.

Come pure suggerito dalle, pur sporadiche, pronunce giurisprudenziali sul punto, la struttura collegiale di siffatto organismo appare la miglior garanzia per consentire allo stesso di assolvere efficacemente i propri compiti, specie presso Enti di dimensioni medio-grandi o comunque caratterizzati da un elevato grado di complessità operativa ed organizzativa.

I componenti dell'OdV devono disporre di una conoscenza approfondita dell'attività della Società ed essere, al contempo, dotati di un'indipendenza tale da assicurare la credibilità e l'autorevolezza sia dell'OdV che delle sue funzioni.

In considerazione di quanto precede, il Consiglio di Amministrazione della Società ritiene ineludibili, ai fini di un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, le seguenti caratteristiche:

- a) autonomia e indipendenza, fondamentali affinché l'Organismo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. A tal fine, deve essere garantita all'OdV l'indipendenza gerarchica, da realizzarsi anche mediante il relativo inserimento quale unità di *staff* in posizione elevata nell'organizzazione societaria. L'OdV – proprio a garanzia della sua indipendenza e dell'elevato livello della sua funzione – fornirà un'informativa periodica direttamente al massimo vertice aziendale. Inoltre, la composizione dell'OdV e la qualifica dei suoi componenti deve essere tale da assicurare, sia sotto il profilo oggettivo, che sotto quello soggettivo, l'assoluta autonomia delle relative valutazioni e determinazioni. A garanzia della loro indipendenza, i membri dell'OdV, per tutta la durata dell'incarico, non dovranno, inoltre:
 - i. intrattenere, direttamente o indirettamente, relazioni economiche con la Società, con le sue controllate, con gli amministratori esecutivi, con l'azionista o gruppo di azionisti che controllano la Società, di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio, valutata anche in relazione alla specifica condizione patrimoniale del soggetto;
 - ii. essere titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da comportare il controllo o un'influenza notevole sulla Società;
 - iii. essere in rapporti familiari con amministratori o dirigenti della Società o con soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei due punti precedenti;

- iv. essere, comunque, titolari di interessi in conflitto, anche potenziale, con la Società tali da pregiudicare la propria indipendenza di giudizio.
- b) professionalità, necessaria per l'espletamento delle delicate ed incisive funzioni ad esso demandate ai sensi del Decreto e del Modello;
- c) continuità di azione; a tal fine, l'OdV deve:
 - verificare nel continuo il rispetto del Modello con i necessari poteri di indagine;
 - verificare l'effettiva attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento;
 - rappresentare un referente costante per tutto il personale della Società e per il *management*, promuovendo, anche in concorso con le competenti funzioni aziendali, la diffusione nel contesto aziendale della conoscenza e della comprensione del Modello.

Ciascun membro dell'OdV deve avere un profilo professionale e personale che non pregiudichi l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della condotta.

Costituiscono cause di ineleggibilità e incompatibilità alla carica di componente dell'OdV, oltre che cause di decadenza nel caso in cui sopravvengano a nomina già avvenuta:

- a) la condanna (o il patteggiamento), con sentenza anche non irrevocabile, per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- b) la condanna, con sentenza passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- c) la condanna con sentenza irrevocabile, salvi gli effetti della riabilitazione o il caso di estinzione del reato, a:
 - 1. pena detentiva per uno dei reati previsti dalla normativa speciale che regola il settore dell'assicurazione, del credito e dei mercati mobiliari, nonché dalla vigente normativa antiriciclaggio;
 - 2. reclusione per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e nella legge fallimentare;
 - 3. reclusione per un tempo non inferiore ad 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. reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
- d) sottoposizione a misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- e) aver svolto, nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate, ovvero in imprese operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare e assicurativo sottoposte a procedura di amministrazione straordinaria.

Analogamente, non possono essere eletti membri dell'OdV e, se lo sono, decadono necessariamente ed automaticamente dalla carica coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-quater TUF (D. Lgs n. 58/1998) ovvero sia stata comminata una condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

Ove il Presidente o uno dei membri dell'Organismo incorrano in una delle cause di ineleggibilità e/o incompatibilità suddette, il C.d.A., esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di ineleggibilità e/o incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il C.d.A. deve revocare il mandato.

4.2. Composizione e nomina

L'OdV è un organo collegiale composto da tre membri, di cui uno con funzione di Presidente. È infatti opinione del Consiglio di Amministrazione che l'affidamento dei compiti di Organismo di Vigilanza ad un organo collegiale sia la soluzione maggiormente rispondente alle finalità del Decreto ed alle caratteristiche sopra evidenziate.

Il C.d.A. provvede alla nomina dell'OdV mediante apposita delibera consiliare: a tal riguardo, al momento della nomina dovranno essere forniti, nel corso della riunione consiliare, adeguati chiarimenti in merito alla professionalità dei suoi componenti, il cui *curriculum vitae* verrà allegato al relativo verbale. La nomina dell'OdV, da parte del C.d.A., deve essere resa nota a ciascun membro nominato e da questi formalmente accettata, oltre ad essere comunicata a tutti i livelli aziendali con illustrazione dei poteri, compiti e responsabilità dell'OdV. I membri dell'Organismo sono rieleggibili.

Il C.d.A. provvede, altresì, a nominare il Presidente con il compito di provvedere all'espletamento delle formalità relative alla convocazione, alla fissazione degli argomenti da trattare e allo svolgimento delle riunioni collegiali. Il membro con funzione di Presidente non può essere un dipendente della Società.

Possono essere nominati membri dell'Organismo soggetti interni o esterni alla Società dotati di competenze necessarie per l'efficace svolgimento delle attività dell'Organismo stesso: in particolare i membri dell'Organismo devono essere esperti in materie funzionali al corretto adempimento dell'incarico, quali quella legale, organizzativa, contabile, di analisi e valutazione dei rischi e dotati di adeguata e dimostrata comprovata professionalità in una o più delle anzidette materie.

Le attività di segreteria sono svolte dall'Area Affari Societari e Legale che provvede, altresì, alla trascrizioni dei verbali delle riunioni su appositi libri, bollati e vidimati, e alla loro conservazione.

4.3. Durata in carica e cessazione dell'incarico

Al fine di garantire l'efficace e costante attuazione del Modello, nonché la continuità d'azione, la durata dell'incarico dell'OdV è fissata in anni [•], eventualmente rinnovabili con provvedimento del C.d.A..

Alla scadenza dell'incarico, l'OdV potrà continuare a svolgere le proprie funzioni e ad esercitare i poteri di propria competenza, come in seguito meglio specificati, sino alla nomina dei nuovi componenti da parte del C.d.A..

Nel caso di membri interni, il relativo incarico cesserà automaticamente con il venir meno del rapporto di lavoro con la Società. Ciascun membro dell'Organismo potrà recedere in ogni momento dall'incarico mediante preavviso di almeno 3 mesi. Nell'ipotesi di rinuncia da parte di uno o più componenti, tale rinuncia non ha effetto fino all'accettazione o alla nomina del/i nuovo/i componente/i da parte del C.d.A..

L'OdV si intende decaduto se viene a mancare, per dimissioni o altre cause, la maggioranza dei componenti. In tal caso, il C.d.A. provvede a nominare nuovi componenti.

La revoca dell'OdV e di ciascun membro compete esclusivamente al C.d.A., sentito il Collegio Sindacale.

Ciascun membro dell'Organismo non può essere revocato, salvo che per giusta causa. A tale proposito, per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- (a) le violazioni al presente Modello;
- (b) il verificarsi di una delle cause di incompatibilità di cui sopra;
- (c) una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- (d) la mancata partecipazione a più di tre riunioni anche non consecutive senza giustificazione nel corso di dodici mesi consecutivi;
- (e) la grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti;
- (f) il verificarsi di circostanze tali da menomare gravemente e fondatamente l'indipendenza o l'autonomia di giudizio del componente;
- (g) l'adozione di reiterati comportamenti ostruzionistici o non collaborativi nei confronti degli altri componenti;
- (h) l'applicazione di sanzioni disciplinari;
- (i) in caso di soggetti interni alla struttura aziendale, le eventuali dimissioni, licenziamento o comunque cessazione del rapporto di lavoro;
- (j) le dimissioni, la sopravvenuta incapacità, la morte, la revoca o la decadenza dalla carica di Consigliere di Amministrazione o di componente il Collegio Sindacale;
- (k) il sopraggiungere di una permanente condizione di conflitto di interessi.

Nei casi sopra descritti in cui sia stato emesso un provvedimento di rinvio a giudizio o nelle more del passaggio in giudicato della sentenza, il C.d.A. potrà altresì disporre, sentito il Collegio Sindacale, la sospensione dei poteri del membro dell'Organismo, nonché la sostituzione *pro-tempore* del membro sospeso.

Per i componenti interni dell'OdV è infine prevista la decadenza dall'incarico in caso di assegnazione a funzione aziendale diversa da quella di appartenenza al momento della nomina che determini l'assegnazione a funzioni aziendali incompatibili con l'esercizio delle mansioni di componente l'OdV. In tali casi il C.d.A. provvede alla sostituzione dei componenti dell'OdV per i quali è stata dichiarata la decadenza, che resteranno in carica per l'intera durata del mandato degli altri componenti.

4.4. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV vigila sul funzionamento e sul rispetto del Modello e del Codice Etico con modalità stabilite nelle proprie deliberazioni, dandone opportuna pubblicità agli organi societari e/o al personale anche a mezzo della rete aziendale Intranet.

E' compito dell'OdV verificare l'aggiornamento di un'apposita sezione del sito Intranet aziendale nel quale si espone il contenuto del Modello adottato, del Codice Etico, del Decreto n. 231/2001. Sullo stesso sito è presente una casella di posta elettronica alla quale il Personale potrà segnalare, anche in forma anonima, violazioni del Modello e del Codice Etico.

Qualora l'OdV o anche uno dei suoi membri rilevino o vengano a conoscenza di situazioni che evidenziano violazioni e/o lacune e/o malfunzionamento del Modello o del Codice Etico, o anche se si appalesi solo il rischio che tali situazioni possano avverarsi, il Presidente convocherà con urgenza una riunione dell'OdV per valutare le iniziative da intraprendere a seguito di tutte le segnalazioni pervenute, comprese quelle di cui al punto precedente.

Le deliberazioni dell'OdV nelle quali si propongano modifiche del Modello o del Codice Etico, sanzioni disciplinari e/o iniziative a tutela della responsabilità amministrativa della Società, sono comunicate con urgenza al C.d.A. ed al Collegio sindacale della Società affinché, per le rispettive competenze, adottino i provvedimenti adeguati per darvi esecuzione, oltre alle sanzioni disciplinari e ad ogni altra misura prevista dalla normativa vigente nei confronti del Personale, degli Amministratori e dei terzi.

L'OdV per esercitare le proprie funzioni potrà avvalersi non soltanto di tutte le funzioni aziendali ritenute idonee ma anche di professionisti esterni, nei limiti della propria dotazione finanziaria.

L'OdV deve presentare al C.d.A. della Società:

- con periodicità almeno annuale, ovvero ogni volta che ve ne sia urgenza e necessità, o quando sia richiesto da almeno un membro dell'OdV, una relazione scritta sull'attività esercitata, indicando i controlli fatti e le verifiche, gli interventi correttivi pianificati e il loro stato di realizzazione, le eventuali criticità;
- con periodicità almeno annuale dovrà presentare al C.d.A. della Società una relazione espositiva delle risultanze emerse dall'attività di verifica e controllo, esprimendo una valutazione sull'adeguatezza del Modello Organizzativo rispetto alla normativa vigente.

4.5. Il Sistema dei flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

4.5.1. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Societari

Al fine di garantirne la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società e, nei modi di seguito precisati, al Collegio Sindacale in merito all'attuazione del Modello, all'attività svolta e all'emersione di eventuali criticità.

L'attività di informativa a siffatti organi, competenti a convocare l'Assemblea dei soci, costituisce anche la miglior garanzia del controllo ultimo sull'operato degli amministratori, affidato, per previsione legislativa e statutaria, ai soci.

L'OdV riferisce al Consiglio su base annuale, in ordine:

1. alle attività svolte, anche avvalendosi del supporto delle Funzioni aziendali, e alla propria gestione di spesa;
2. alle segnalazioni ricevute e alle sanzioni disciplinari eventualmente irrogate dai soggetti competenti;
3. alle eventuali criticità (e spunti di miglioramento) emerse in relazione all'efficacia del Modello (anche all'esito di eventuali segnalazioni ricevute) ai necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello e al loro stato di realizzazione.

L'OdV comunica tali informazioni nel corso di una seduta cui partecipano congiuntamente, oltre all'OdV medesimo, anche il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, illustrando altresì al Consiglio il piano delle verifiche programmate per l'anno successivo.

A tal fine, l'O.d.V. trasmette ogni anno ai soggetti di cui sopra un *report* scritto sull'attuazione del Modello che contiene:

- (a) un'analisi sintetica di tutta l'attività svolta nel corso dell'anno (indicando in particolare i controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili, lo stato di realizzazione delle azioni migliorative in corso, la gestione del budget assegnato all'Organismo, ecc.);
- (b) un piano di attività prevista per il successivo periodo di riferimento, che tenga conto delle eventuali criticità emerse e rifletta le eventuali necessità di adeguamento del Modello o delle procedure.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'O.d.V. che, a sua volta, ha la facoltà di riunirsi per motivi urgenti nonché di riferire al Consiglio di Amministrazione ogni qual volta se ne presenti e ravvisi la necessità e/o opportunità.

Qualora l'O.d.V. rilevi valide ragioni di opportunità (ad es. il sospetto coinvolgimento di consiglieri in attività illecite), lo stesso potrà decidere (motivandolo) di riportare al Collegio Sindacale anziché al Consiglio di Amministrazione.

Gli incontri con gli organi cui l'O.d.V. riferisce devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dall'O.d.V..

4.5.2. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Il Decreto contempla, tra i requisiti di idoneità del Modello, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Ai fini di cui sopra, l'Organismo di Vigilanza identifica in via generale (ad esempio in ragione della tipologia e dell'importo delle operazioni) o su base particolare le informazioni – rilevanti ai fini della verifica dell'adeguatezza e dell'osservanza del Modello – che devono essergli trasmesse, nei tempi e nei modi definiti dall'OdV medesimo, da parte dei destinatari del Modello.

L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed idoneità del Modello e per l'eventuale accertamento *a posteriori* delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto, nonché per migliorare le attività di pianificazione dei controlli dell'O.d.V..

I flussi comunicativi nei confronti dell'O.d.V., si dividono in:

- A. Flussi ad evento: comunicazioni che devono essere effettuate a seguito del verificarsi di particolari eventi, proveniente anche da terzi e attinenti l'attuazione del Modello in relazione alle attività sensibili e/o al rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere ritenute utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'O.d.V.;
- B. Flussi periodici: comunicazioni che devono essere effettuate con cadenza periodica dalle Funzioni operative della Società; le informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi al riguardo definiti;
- C. Segnalazioni di condotte in violazione del Modello.

In ogni caso, gli organi sociali sono tenuti a riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello.

Il personale, dipendente e non, deve riferire ogni informazione relativa a comportamenti costituenti violazioni delle prescrizioni del Modello o inerenti alla commissione di reati.

L'obbligo di comunicazione all'O.d.V. si applica a tutti gli Amministratori e i Dipendenti che operano nell'ambito della Società e a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della stessa.

L'obbligo di segnalazione rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c..

Ciascuno dei destinatari del presente Modello è responsabile della veridicità, autenticità ed originalità della documentazione e delle informazioni rese nello svolgimento dell'attività di propria competenza nonché di quelle rese all'O.d.V. nello svolgimento dell'attività di vigilanza di sua competenza.

I flussi informativi nei confronti dell'O.d.V. ricomprendono altresì i flussi informativi relativi alla gestione della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro nonché quelli attinenti alla gestione del sistema posto a tutela dell'ambiente. L'O.d.V., in ogni caso, oltre a ricevere le informazioni ivi descritte, deve riunirsi periodicamente, almeno su base annuale, con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), con il Responsabile della gestione degli aspetti ambientali e con i soggetti incaricati di verificare la conformità delle attività alle procedure in materia di sicurezza e ambiente.

L'Organismo, nonché i soggetti dei quali l'O.d.V. si avvale, hanno l'obbligo di non divulgare le notizie e le informazioni acquisite nell'esercizio delle proprie funzioni, assicurandone la riservatezza e astenendosi dal ricercare e utilizzare le stesse, per

fini diversi da quelli indicati dall'art. 6 del D. Lgs. 231/2001. In ogni caso, ogni informazione in possesso dell'Organismo è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia e, in particolare, in conformità con il Testo Unico in materia di protezione dei dati personali di cui al Decreto Legislativo n. 196/2003. L'inosservanza di tali obblighi costituisce giusta causa di revoca della carica.

Ogni informazione raccolta e ogni report ricevuto o preparato dall'O.d.V. è conservato per almeno 10 anni in un apposito archivio tenuto dall'O.d.V. in formato cartaceo o elettronico al quale è consentito l'accesso solo da parte della struttura dell'Organismo.

Oltre al delineato sistema informativo, che assume valore tassativo, chiunque venga in possesso di notizie relative alla commissione di reati o a comportamenti non in linea con quanto previsto dal presente Modello è tenuto comunque a darne immediata notizia in conformità a quanto previsto dalla *Whistleblowing procedure* di cui al successivo paragrafo 4.5.3.

A. Flussi Informativi ad evento

Devono essere trasmesse in forma scritta all'Organismo tutte le informazioni relative a fatti e/o eventi, provenienti da tutti i soggetti destinatari del Modello, che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del Decreto o comunque allo svolgimento dell'attività dell'O.d.V..

Deve essere comunicato attraverso questa modalità qualsiasi evento rilevante ai fini dell'applicazione o violazione del Modello, del Codice Etico e/o delle procedure aziendali rispetto alle finalità cui essi sono preordinati. In particolare, a titolo indicativo e non esaustivo, si sottolinea l'importanza delle seguenti comunicazioni:

1. gli ordini del giorno delle adunanze dei Consigli di Amministrazione della Società nonché – su richiesta dell'OdV – copia dei verbali (o stralci di verbali) che vengano ritenuti di interesse da tale organismo;
2. i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di un procedimento penale, anche nei confronti di ignoti, relativo a fatti di interesse per la Società;
3. i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo relativi a richieste o iniziative di Autorità indipendenti, dell'amministrazione finanziaria, di amministrazioni locali, ai contratti con la Pubblica Amministrazione, alle richieste e/o gestione di finanziamenti pubblici;
4. le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dal personale in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti;
5. i rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere fatti che presentino profili rilevanti ai fini del rispetto del Modello;
6. ogni modifica che intervenga sul sistema delle deleghe adottato dalla Società;
7. qualsiasi intervento di natura ispettiva da parte di organismi pubblici (magistratura, Guardia di Finanza, altre Autorità, ecc.);
8. esiti delle verifiche ispettive condotte da Autorità esterne (*i.e.* AdE, GdF, Isp. Lav, C.C. etc.), dai quali emergono significativi rilievi, nonché lo stato di attuazione dell'eventuale piano di azione elaborato al fine di eliminare detti rilievi;

9. violazioni significative delle norme relative alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché infortuni e malattie professionali verificatisi;
10. incidenti / infortuni sul lavoro dai quali sia scaturito un danno rilevante (invalidità superiore a 40 gg) nei confronti del personale della Società e/o di soggetti terzi presso locali nella disponibilità giuridica della Società;
11. provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini o procedimenti, anche nei confronti di ignoti, per i reati ex D.Lgs. 231/2001 qualora tali indagini coinvolgano la Società o suoi Dipendenti, Organi Sociali, Collaboratori, Consulenti, Partner, e Fornitori;
12. esiti dei controlli effettuati per dare attuazione al Modello 231, dai quali risultino criticità/anomalie;
13. i rapporti preparati dai responsabili delle diverse Funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità/responsabilità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto; esiti di verifiche interne da cui risultino responsabilità;
14. operazioni significative o atipiche che possano essere a rischio reato;
15. eccezioni rispetto all'applicazione delle norme interne adottate dalla Società e in vigore;
16. eventuali comunicazioni della società di revisione concernenti aspetti che possono indicare lacune nel sistema dei controlli interni, osservazioni sul bilancio e/o fatti censurabili;
17. le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti sanzionatori svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di Reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello.

L'O.d.V. può comunque richiedere, in piena autonomia, ulteriori informazioni di carattere periodico ovvero notizie concernenti specifiche situazioni a qualunque Funzione o struttura aziendale. Deve essere cura delle unità aziendali provvedere a mantenere a disposizione tutta la documentazione relativa alle informative trasmesse all'O.d.V., come previsto anche dalle prassi operative in essere.

Qualora uno dei soggetti sopra indicati non adempia agli obblighi informativi di cui al presente paragrafo, allo stesso sarà irrogata una sanzione disciplinare che varierà a seconda della gravità dell'inottemperanza agli obblighi sopra menzionati e che sarà comminata secondo le regole indicate nel Capitolo 6 del presente Modello.

B. Flussi informativi con cadenza periodica

Oltre alle informazioni e segnalazioni di carattere tempestivo di cui sopra, devono essere trasmesse all'O.d.V., da parte delle funzioni aziendali che operano nell'ambito delle attività a rischio di commissione di alcuno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01, tutte le informazioni utili allo scopo di garantire allo stesso un'efficace informazione ai fini delle attività di vigilanza.

Ferma restando la possibilità, per l'Organismo, di identificare ulteriori Flussi di Reportistica periodica, le informazioni e la documentazione da trasmettere e/o da mettere a disposizione dell'O.d.V., con le relative tempistiche ed i canali informativi da

utilizzare nonché le funzioni responsabili, sono individuate nell'Allegato 4 "Flussi informativi periodici".

Sulla base della periodicità definita, il Responsabile indicato provvede a fornire le informazioni riportate attraverso comunicazione via mail alla casella di posta elettronica dell'O.d.V.. All'interno di tale modulo, il Responsabile inserisce anche una valutazione conclusiva sull'andamento delle attività e sul riscontro o meno di condotte e/od operazioni in violazione del Modello.

Viene fatta in ogni caso salva la possibilità per l'O.d.V. di verificare le attività oggetto del flusso informativo.

C. Segnalazione di condotte in violazione del Modello

Oltre al delineato sistema informativo, che assume valore tassativo, chiunque venga in possesso di notizie relative ad ipotesi di reato e/o di violazione delle regole e dei controlli previsti nel Modello o a comportamenti che potrebbero ingenerare responsabilità di BNP ai sensi del D. Lgs. 231/2001 è tenuto a darne immediata notizia in conformità con quanto previsto dalla Whistleblowing policy.

In aggiunta ai flussi informativi di cui sopra, l'O.d.V. deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte di dipendenti, legali rappresentanti, amministratori, dirigenti in merito (i) a ipotesi di reato e/o di violazione delle regole e dei controlli previsti nel Modello, (ii) eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o (iii) ambiti di miglioramento nella definizione e/o applicazione dei Protocolli di Controllo.

Inoltre, i dipendenti, legali rappresentanti, amministratori e dirigenti devono trasmettere all'O.d.V. segnalazioni circostanziate di comportamenti non conformi ai principi e alle previsioni del Modello 231. In particolare, deve essere segnalata qualsiasi condotta illecita, rilevante ai sensi del Decreto e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti, nonché qualsiasi violazione del presente Modello 231, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Deve essere, altresì, immediatamente segnalato all'Organismo, da parte di chiunque ne venga a conoscenza, ogni ulteriore fatto od elemento da cui si possa desumere il pericolo di interferenze criminali sull'attività dell'impresa.

Tra le segnalazioni, si indicano di seguito a titolo meramente esemplificativo le seguenti:

- ogni fatto o notizia relativi a comportamenti che potrebbero, anche solo potenzialmente, determinare la responsabilità della Società, ai sensi del d.lgs. 231/2001;
- ogni violazione delle norme di comportamento e dai principi sanciti nel Codice Etico emanato dalla Società ovvero di comportamenti che in ogni caso possono determinare una violazione del Modello;
- le comunicazioni di provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini nei confronti della Società o dei legali rappresentanti per reati che potrebbero essere stati commessi in violazione delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 231/01 o dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.
- le segnalazioni da parte del Collegio Sindacale in merito ad eventuali anomalie/criticità riscontrate nello svolgimento dell'attività di valutazione e controllo sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo e del sistema di controllo interno della Società.

- gli esiti dei controlli di primo livello (previsti dalle diverse procedure aziendali/parti speciali del Modello, i.e. irregolarità rilevanti nelle note spese, ovvero sulla gestione della tesoreria/utilizzo del contante, sul processo di valutazione e selezione dei fornitori, etc.), nei casi ci siano elementi significativi di criticità ai fini della corretta attuazione del Modello.
- ogni ulteriore fatto od elemento da cui si possa desumere il pericolo di interferenze criminali sull'attività dell'impresa.

4.5.3. Strumenti per la comunicazione dei flussi informativi e delle segnalazioni

Tutte le suddette comunicazioni da parte del personale della Società nei confronti dell'O.d.V. devono essere effettuate attraverso canali informativi dedicati e di seguito definiti.

La Società, al fine di consentire le segnalazioni all'O.d.V. da parte dei soggetti che vengano a conoscenza di violazioni del Modello e/o di condotte potenzialmente rilevanti ai fini dell'applicazione del Decreto⁵, ha attivato canali di comunicazione dedicati.

I Flussi Informativi di cui ai par. A e B devono essere comunicati attraverso la casella di posta elettronica: it-odv.reim@realestate.bnpparibas

Le Segnalazioni di cui al par. C possono essere comunicate attraverso i seguenti canali:

- casella di posta elettronica: it-odv.reim@realestate.bnpparibas
- posta tradizionale, con busta chiusa e contrassegnata come "Riservata" indirizzata all'Organismo di Vigilanza, Piazza Lina Bo Bardi, 3 - 20124 Milano;
- i canali appositamente previsti dalla Whistleblowing procedure.

I Flussi Informativi di cui ai precedenti par. A e B e le segnalazioni di cui al precedente par. C, laddove inviate alla suddetta casella di posta elettronica, verranno ricevute e lette dai tre membri dell'O.d.V. e dal Compliance Officer della Società.

Inoltre, la Società si è dotata di una specifica procedura (c.d. "**Whistleblowing procedure**") per consentire ai dipendenti della Società di effettuare segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, nonché di violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

La riservatezza dell'identità dei segnalanti è protetta, sia nella fase di invio sia in tutte le successive attività di gestione della segnalazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società e delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. L'obbligo di mantenere la massima riservatezza sull'identità del segnalante riguarda tutti coloro che, a qualunque titolo, vengano a conoscenza della stessa o siano coinvolti nel procedimento di accertamento della segnalazione.

Nel caso in cui vengano segnalate condotte potenzialmente rilevanti ai fini dell'applicazione del Modello, i soggetti preposti alla ricezione delle segnalazioni sono tenuti ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

⁵ Legge 30 novembre 2017, n. 179 "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*", pubblicata in G.U. n. 291 del 14 dicembre 2017 ed entrata in vigore il 29 dicembre 2017.

L'OdV valuterà le informazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto l'eventuale decisione di non procedere ad un'indagine interna; le informazioni richieste dovranno essere trasmesse all'OdV in forma scritta.

È fatto in ogni caso divieto ai destinatari di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del soggetto che ha trasmesso l'informazione all'OdV o che ha effettuato una segnalazione in base alle procedure aziendali per motivi collegati, direttamente o indirettamente, all'informazione o alla segnalazione, fermo comunque restando che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata, ricorrendone le condizioni previste dalla normativa, all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

In ogni caso, ciascun responsabile di funzione è tenuto ad informare l'OdV di ogni anomalia, atipicità o violazione del Modello eventualmente riscontrata nell'ambito delle verifiche condotte sull'area/funzione di propria competenza.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite a cura dell'OdV, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, nel rispetto della normativa sulla *privacy*.

5. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE

5.1. Formazione del personale

5.1.1. Pubblicità e diffusione del Modello

L'adeguata formazione e la costante informazione dei destinatari in ordine ai principi ed alle prescrizioni contenute nel Modello rappresentano fattori estremamente rilevanti ai fini della corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione adottato.

Tutti i destinatari del Modello, ivi inclusi i *partners* ed i collaboratori para-subordinati ed esterni, sono tenuti ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello e delle modalità attraverso le quali la Società ha inteso perseguirli.

Viene effettuata un'attività di comunicazione a tutti i dipendenti, collaboratori, *management* e vertice aziendale della Società mediante:

- a) una comunicazione iniziale: l'adozione del presente documento è comunicata a tutte le risorse di cui l'azienda si avvale al momento dell'adozione stessa. Alle risorse di nuovo inserimento viene consegnato un *set* informativo (disponibile sulla *intranet* aziendale), contenente il testo del Decreto, il presente documento "*Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231*" comprensivo dei relativi allegati, con il quale assicurare alle medesime le conoscenze considerate di primaria rilevanza. L'avvenuta consegna della documentazione di cui sopra dovrà risultare da meccanismi – anche informatici – atti a comprovarne l'effettiva e consapevole ricezione;

- b) una comunicazione relativa alle modifiche del Modello: ogni modifica del Modello deve essere comunicata a tutti i destinatari, con illustrazione delle modifiche stesse, mediante meccanismi – anche informatici – atti a comprovarne l'effettiva e consapevole ricezione della comunicazione;
- c) una specifica attività di formazione: tale attività di formazione “continua” può essere sviluppata facendo ricorso a strumenti e procedure informatiche (*intranet* aziendale, strumenti di autovalutazione, ecc.) e/o a incontri e seminari di formazione ed aggiornamento periodici e risulta differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

La Società rende disponibile il proprio Codice Etico ed i principi generali che ispirano il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a tutti i soggetti terzi con i quali venga in contatto nella propria operatività, ivi inclusi i collaboratori parsubordinati, i consulenti e *partners* commerciali.

Nei contratti con i terzi relativi allo svolgimento di attività sensibili devono essere inserite apposite clausole volte a tutelare la Società da eventuali condotte poste in essere dalle proprie controparti contrattuali in violazione del presente Modello e delle procedure aziendali nello stesso richiamate. Tali clausole prevedono ad esempio: i) la dichiarazione da parte della controparte di conoscere e di impegnarsi a rispettare i principi contenuti nel Codice Etico, nel Modello Organizzativo nonché le previsioni del Decreto; ii) la facoltà in capo alla Società di risolvere i contratti in questione in caso di violazione di tali obblighi ad opera della controparte.

Viene inoltre garantita la comunicazione di ogni aggiornamento apportato al Modello e deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

5.1.2. *Formazione*

Come sopra menzionato, si prevedono interventi differenziati in ragione del ruolo, della responsabilità dei destinatari e della circostanza che i medesimi operino in aree a rischio, in un'ottica di personalizzazione dei percorsi e di reale rispondenza ai bisogni delle singole strutture/risorse. Pertanto, si prevedono un modulo comune e moduli di approfondimento specifici e mirati per ciascuna area ritenuta a rischio.

Più in particolare:

- a) Modulo formativo per tutti i dipendenti: il Modello verrà illustrato a tutto il personale dipendente, mediante specifiche sessioni di aula o attraverso corsi di autoformazione da attivare sulla *intranet* aziendale.

Il modulo in esame avrà ad oggetto i seguenti temi:

- introduzione alla normativa: tutto il personale sarà reso edotto delle conseguenze derivanti alla Società dall'eventuale commissione di reati da parte di soggetti che per essa agiscono, delle caratteristiche essenziali dei reati previsti dal Decreto e della funzione che il Modello svolge in tale contesto;
- illustrazione delle singole componenti del Modello organizzativo e delle specifiche finalità preventive che esso è chiamato ad assolvere.

- b) Moduli di approfondimento: da effettuarsi attraverso incontri mirati in ciascuna delle aree a rischio al fine di illustrare, con riferimento ai singoli processi aziendali, le modalità operative connesse all'esercizio delle singole aree di attività ritenute a rischio ed i protocolli posti a presidio, con modalità di formazione il più possibile di tipo interattivo.

Tali moduli saranno gestiti dalla competente funzione aziendale, d'intesa con l'Organismo di Vigilanza.

La partecipazione ai momenti formativi sopra descritti (obbligatoria) è formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza e l'inserimento nella banca dati dell'Organismo di Vigilanza dei nominativi dei presenti.

Nell'ambito delle proprie attribuzioni, l'Organismo di Vigilanza potrà prevedere specifici controlli, anche a campione o attraverso *test* di valutazione/autovalutazione, volti a verificare la qualità del contenuto dei programmi di formazione e l'effettiva efficacia della formazione erogata.

5.2. Informativa a collaboratori esterni e *partners*

La Società promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i *partner* commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, ivi inclusi i para-subordinati ed i fornitori. A questi vengono pertanto fornite apposite informative sui principi, le politiche e le procedure che la Società ha adottato sulla base del presente Modello, nonché i testi delle clausole contrattuali che, coerentemente a detti principi, politiche e procedure, sono state adottate dalla Società.

6. LINEE GUIDA DEL SISTEMA DISCIPLINARE

6.1. Aspetti generali

Ai fini di un'efficace attuazione del Modello, fondamentale rilievo assume l'introduzione di un adeguato e specifico sistema disciplinare, volto a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni e delle procedure contenute nel Modello stesso ed atto svolgere un'opportuna azione di deterrenza.

Tale sistema disciplinare deve rivolgersi tanto ai lavoratori dipendenti quanto ai collaboratori anche para-subordinati e terzi che operino per conto o nell'ambito della Società, prevedendo idonee sanzioni di carattere disciplinare in un caso e di carattere contrattuale/negoziale (es. risoluzione del contratto, cancellazione dall'elenco fornitori ecc.) nell'altro.

Con riferimento ai lavoratori dipendenti, tale codice disciplinare deve integrare i presupposti di idoneità ai sensi del Decreto con i profili giuslavoristici definiti dalla corrente normativa codicistica, dalla legislazione speciale e dalla contrattazione collettiva nazionale e aziendale.

L'adozione di misure disciplinari quale "risposta" sanzionatoria ad una violazione del Modello risulta autonoma rispetto ad eventuali azioni penali da parte dell'autorità giudiziaria, ed anzi rimane su un piano nettamente distinto e separato dal sistema normativo del diritto penale e amministrativo. Infatti, secondo un consolidato principio

giuslavoristico, la gravità del comportamento del lavoratore e l'idoneità ad incidere sul vincolo di fiducia che lo lega all'azienda, può e deve essere valutato separatamente dall'eventuale rilevanza penale della condotta.

In considerazione di quanto sopra, il codice disciplinare applicabile ai soggetti che collaborano con la Società a titolo di lavoratori dipendenti – dirigenti e non dirigenti – amministratori, collaboratori, consulenti e terzi che operino per conto o nell'ambito della medesima Società si uniformerà alle linee guida illustrate nei paragrafi seguenti.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza con il supporto delle competenti funzioni aziendali, anche con riferimento alla divulgazione del codice disciplinare ed alla adozione degli opportuni mezzi di pubblicità dello stesso nei confronti di tutti i soggetti tenuti all'applicazione delle disposizioni in esso contenute.

6.2. Sanzioni per i lavoratori Dipendenti (non dirigenti)

Le condotte dei lavoratori dipendenti non conformi alle norme comportamentali previste dal Modello e/o dai Codici di deontologia professionale, nonché la violazione del divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del soggetto che abbia trasmesso informazioni all'OdV o effettuato una segnalazione in conformità alle relative procedure (*Whistleblowing procedure*) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, costituiscono illeciti disciplinari e, in quanto tali, sono sanzionate.

Il lavoratore deve rispettare le disposizioni normative impartite dalla Società, al fine di evitare le sanzioni previste dal vigente Contratto Collettivo Nazionale, divulgate ai sensi e nei modi previsti dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori").

La tipologia e l'entità del provvedimento disciplinare saranno individuate tenendo conto della gravità o recidività della mancanza o del grado di colpa e valutando in particolare:

- a) l'intenzionalità del comportamento o il grado di negligenza, imprudenza o imperizia, anche alla luce della prevedibilità dell'evento;
- b) il comportamento complessivo del lavoratore, verificando l'esistenza di eventuali altri simili precedenti disciplinari;
- c) le mansioni assegnate al lavoratore, nonché il relativo livello di responsabilità gerarchica e autonomia;
- d) l'eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso nel determinare la violazione nonché la relativa posizione funzionale;
- e) le particolari circostanze che contornano la violazione o in cui la stessa è maturata;
- f) la rilevanza degli obblighi violati e la circostanza che le conseguenze della violazione presentino o meno rilevanza esterna all'azienda;
- g) l'entità del danno derivante alla Società o dall'eventuale applicazione di sanzioni.

I provvedimenti disciplinari vengono applicati non solo in relazione alla gravità delle infrazioni, ma anche in considerazione di eventuali ripetizioni delle stesse; quindi le infrazioni, se ripetute più volte, danno luogo a provvedimenti disciplinari di peso crescente, fino alla eventuale risoluzione del rapporto di lavoro.

Vengono tenuti in considerazione a questo fine i provvedimenti comminati al lavoratore negli ultimi due anni.

I poteri disciplinari per i lavoratori dipendenti – accertamento delle infrazioni, procedimenti disciplinari e applicazione delle sanzioni – verranno esercitati, a norma di legge e di contratto, dalle competenti strutture aziendali.

Si riportano di seguito le correlazioni esistenti tra le mancanze specifiche e le sanzioni disciplinari che saranno applicate in caso di inosservanza, da parte del personale dipendente non dirigente, del Modello adottato dalla Società per prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

A) Rimprovero Verbale

In termini più specifici ed esemplificativi, la sanzione del rimprovero verbale potrà attuarsi, sempre che sia commessa per la prima volta e sia qualificabile esclusivamente come colposa, per infrazione alle procedure stabilite dal Modello.

È bene sottolineare che questo vale solo se l'infrazione non sia suscettibile di rifrangere verso l'esterno effetti negativi tali da minare l'efficacia del Modello.

Costituisce una motivazione rilevante la violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o del Codice di Condotta e/o di norme procedurali previste dal Modello o di errori procedurali, non aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del dipendente. A titolo esemplificativo ma non esaustivo, è punibile con il rimprovero verbale il dipendente che, per negligenza, trascuri di conservare in maniera accurata la documentazione di supporto necessaria a ricostruire l'operatività della Società nelle aree a rischio reato.

B) Rimprovero scritto

Viene adottato in ipotesi di ripetute mancanze punibili con il rimprovero verbale o per le seguenti carenze:

- a) violazione colposa di norme procedurali previste dal Modello o errori procedurali, aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del dipendente: a titolo esemplificativo ma non esaustivo, commette infrazione disciplinare punibile con il rimprovero scritto il dipendente che per negligenza ometta di verificare il rispetto del Modello e delle relative procedure;
- b) ritardata comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello e relative a situazioni non particolarmente a rischio.

Anche in questo caso l'entità delle violazioni deve essere tale da non minare l'efficacia del Modello.

C) Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni

Viene adottato in ipotesi di reiterate violazioni di cui ai precedenti punti o per le seguenti carenze:

- a) comportamento colposo e/o negligente il quale, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello. A titolo esemplificativo ma non esaustivo:
- inosservanza delle procedure previste dal Modello riguardanti un procedimento (e.g., in cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione);
 - adozione di un comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo o irrispettoso delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali;
 - adozione di un comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo o irrispettoso delle norme di legge e delle procedure aziendali nell'acquisizione, elaborazione ed illustrazione dei dati e delle informazioni relative ai prodotti finanziari e agli emittenti;
 - mancata esecuzione con tempestività, correttezza e buona fede di tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza o ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese;
- b) gravi violazioni procedurali del Modello tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi. A titolo esemplificativo:
- omissione o rilascio di false dichiarazioni relative al rispetto del Codice Etico e/o del Codice di Condotta e/o del Modello;
 - inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe,
 - omissione colposa nell'assolvimento degli adempimenti previsti dal Modello ai fini della gestione del rischio;
 - omissione della vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
 - inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico e/o del Codice di Condotta;
- c) ogni e qualsiasi altra inosservanza di normative contrattuali o di disposizioni aziendali specifiche comunicate al dipendente.
- D) *Sospensione del servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale rilevante ai sensi del Decreto*

Nei confronti di lavoratori sottoposti a indagini preliminari ovvero verso i quali sia stata esercitata azione penale per reato rilevante ai sensi del Decreto che comporti l'applicazione di pena detentiva anche in alternativa a pena pecuniaria, l'azienda può

disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l'allontanamento dal servizio del soggetto interessato per motivi cautelari.

L'allontanamento dal servizio per motivi cautelari è reso noto per iscritto al lavoratore interessato e può essere mantenuto dall'azienda per il tempo dalla medesima ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del giudice penale.

Il lavoratore allontanato dal servizio conserva, per il periodo relativo, il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso è considerato servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

E) Licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (licenziamento con preavviso per giustificato motivo)

Il licenziamento per giustificato motivo è conseguenza di un notevole inadempimento contrattuale da parte del prestatore di lavoro, ovvero di ragioni inerenti l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il suo regolare funzionamento.

Costituiscono motivazioni rilevanti:

- a) reiterate e negligenti violazioni, singolarmente punibili con sanzioni più lievi, non necessariamente di natura dolosa, ma comunque espressione di notevoli inadempimenti da parte del dipendente;
- b) adozione, nello svolgimento delle attività classificate a rischio ai sensi del Decreto, di comportamenti non conformi alle norme del Modello e dirette univocamente al compimento di uno o più tra i reati previsti dal Decreto;
- c) omissione dolosa nell'assolvimento degli adempimenti previsti dal Modello ai fini della gestione del rischio;
- d) reiterata inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico e/o del Codice di Condotta;
- e) omessa comunicazione all'OdV di informazioni rilevanti.

F) Licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto (licenziamento senza preavviso per giusta causa)

Costituisce presupposto per l'adozione della misura in commento ogni mancanza di gravità tale (o per la dolosità del fatto, o per i riflessi penali o pecuniari, o per la sua recidività) da pregiudicare irrimediabilmente il rapporto di fiducia tra la Società e il lavoratore e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro stesso.

È conseguenziale sottolineare che fonte di giusta causa di licenziamento dovranno intendersi tutte le infrazioni non colpose interessanti i rapporti con i terzi, sia in quanto direttamente suscettibili di far incorrere l'azienda nella responsabilità di cui al Decreto, sia in quanto chiaramente lesive del rapporto di fiducia tra Società e dipendente.

Appare evidente che il licenziamento disciplinare per giusta causa si dovrà ritenere non solo opportuno, ma anche necessario, in tutti gli eventi direttamente richiamati dalla legislazione sulla responsabilità penale delle imprese e, in ogni caso, quando si

riscontrino violazioni ai “principi etici di comportamento” poste in essere con intento doloso.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, può dar luogo a licenziamento senza preavviso:

- a) la violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna e/o la relativa elusione;
- b) la fraudolenza realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;
- c) la violazione e/o elusione del sistema di controllo, posta in essere con dolo mediante la sottrazione, la distruzione o l’alterazione della documentazione prevista dalla procedura, ovvero impedendo il controllo o l’accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l’OdV;
- d) la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell’attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti e delle procedure, dolosamente diretta ad impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

6.3. Misure nei confronti dei Dirigenti

In caso di rilevante inosservanza, da parte dei dirigenti, delle norme previste dal Modello e dai Codici di deontologia professionale o di comportamenti, durante lo svolgimento di attività a rischio ai sensi del Decreto, non conformi a quanto prescritto nel Modello stesso, nonché – limitatamente all’Alta Direzione – di negligenza o imperizia nell’individuare e conseguentemente eliminare violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati, saranno applicate, nei confronti dei responsabili, le misure previste nella lettera di assunzione o nell’integrazione dell’originaria lettera-contratto.

Nella valutazione delle più opportune iniziative da assumersi dovranno considerarsi le particolari circostanze, condizioni e modalità in cui si è verificata la condotta in violazione del Modello e/o del Codice Etico e/o del Codice di Condotta: qualora, a seguito di tale valutazione, risulti irrimediabilmente leso il vincolo fiduciario tra la Società e il dirigente sarà assunta la misura del licenziamento.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, commette una violazione sanzionabile con la misura del licenziamento il dirigente che:

- a) commetta reiterate e gravi violazioni delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico e/o del Codice di Condotta;
- b) ometta la vigilanza sul comportamento del personale operante all’interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell’ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- c) non provveda a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie inerenti il corretto adempimento delle procedure di cui al Modello di cui abbia notizia, tali da compromettere l’efficacia del Modello medesimo o

determinare un potenziale od attuale pericolo per la Società di irrogazione delle sanzioni di cui al Decreto;

- d) non provveda a segnalare con tempestività e completezza all'OdV eventuali criticità, afferenti aree nell'ambito di applicazione del Modello organizzativo, che fossero emerse a seguito di ispezioni, verifiche, comunicazioni etc. delle autorità preposte;
- e) effettui o prometta indebite elargizioni di denaro o altra utilità nei confronti di pubblici funzionari o incaricati di un pubblico servizio, ovvero di amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci o liquidatori di un'altra società, nonché di coloro che sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di tali ultimi soggetti;
- f) destini somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati;
- g) non rediga per iscritto gli incarichi conferiti ai collaboratori esterni o li sottoscriva in violazione delle deleghe ricevute;
- h) effettui un pagamento in *cash* o in natura in violazione alle norme di legge e alle deleghe e procure al medesimo conferite in relazione alla gestione della "piccola cassa";
- i) renda dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari ai fini dell'ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti o, nel caso di ottenimento degli stessi, non rilasci un apposito rendiconto;
- j) assuma un comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo o irrispettoso delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali e/o nell'acquisizione, elaborazione ed illustrazione dei dati e delle informazioni relative ai prodotti finanziari e agli emittenti;
- k) non effettui con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza o ostacoli l'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese;
- l) assuma un comportamento scorretto o non veritiero con gli organi di stampa e di informazione.

Resta in ogni caso salvo il diritto della Società a richiedere il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del dirigente.

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello e/o del Codice Etico e/o del Codice di Condotta da parte di un dirigente, l'OdV provvederà ad informarne il Consiglio di Amministrazione della Società per l'adozione delle opportune iniziative. Lo svolgimento del procedimento sarà affidato alle competenti strutture aziendali, che provvederanno a norma di legge e di contratto.

Ove il dirigente interessato sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'applicazione della misura più grave di un richiamo scritto comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

6.4. Misure nei confronti degli Amministratori

Alla notizia di una rilevante inosservanza, da parte degli amministratori, delle norme previste dal Modello e/o dal Codice Etico e/o del Codice di Condotta o di comportamenti, durante lo svolgimento di attività a rischio ai sensi del Decreto, non conformi a quanto prescritto nel Modello stesso, l'OdV dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, per l'adozione di ogni più opportuna iniziativa.

Rientrano tra le gravi inosservanze l'omessa segnalazione all'Organismo di Vigilanza di qualsiasi violazione alle norme previste dal Modello di cui gli amministratori venissero a conoscenza, nonché il non aver saputo – per negligenza o imperizia – individuare e conseguentemente eliminare violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, commette una violazione rilevante ai fini del presente paragrafo l'amministratore che:

- a) commetta gravi violazioni delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico e/o del Codice di Condotta;
- b) non provveda a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie inerenti il corretto adempimento delle procedure di cui al Modello di cui abbia notizia, tali da compromettere l'efficacia del Modello della Società o determinare un potenziale od attuale pericolo per la Società di irrogazione delle sanzioni di cui al Decreto;
- c) non individui tempestivamente, anche per negligenza o imperizia, eventuali violazioni delle procedure di cui al Modello e non provveda ad eliminare dette violazioni e la perpetrazione di reati che ne consegue;
- d) ponga in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto;
- e) ponga in essere attività che possano determinare situazioni di conflitto di interessi – anche potenziale – nei confronti della Società;
- f) distribuisca omaggi o regali a funzionari pubblici al di fuori di quanto previsto nei Codici di deontologia professionale o accordi altri vantaggi di qualsiasi natura (ad es. promesse di assunzione);
- g) effettui prestazioni in favore dei *partner* che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto costituito con i medesimi;
- h) presenti dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- i) destini somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli a cui erano destinati;
- j) riconosca compensi in favore di collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e alle prassi vigenti in ambito locale;

- k) non osservi rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, o non agisca nel rispetto delle procedure interne aziendali che su tali norme si fondano;
- l) non assicuri il regolare funzionamento della Società e degli organi sociali o non garantisca o non agevoli ogni forma di controllo sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;
- m) non osservi le regole che presiedono alla corretta formazione del prezzo degli strumenti finanziari, ovvero ponga in essere comportamenti che ne provochino una sensibile alterazione rispetto alla corrente situazione di mercato;
- n) non effettui con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalle leggi e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza, o ostacoli l'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese;
- o) assuma un comportamento non corretto o non veritiero con gli organi di stampa e di informazione.

Il Consiglio di Amministrazione procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di statuto, e sentito il Collegio Sindacale, gli opportuni provvedimenti quali, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci per la revoca del mandato, e/o l'azione sociale di responsabilità ai sensi dell'art. 2393 c. c..

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell'amministratore.

6.5. Misure nei confronti dei Sindaci

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Collegio Sindacale, l'OdV dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, per l'adozione di ogni più opportuna iniziativa.

Il Collegio Sindacale procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di statuto, di concerto con il Consiglio di Amministrazione, gli opportuni provvedimenti, quali, ad esempio la convocazione dell'Assemblea dei soci per la revoca e l'azione sociale di responsabilità ai sensi dell'art. 2407 c. c..

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del sindaco.

6.6. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Nei casi in cui l'Organismo di Vigilanza, per negligenza ovvero imperizia, non abbia saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati, il Consiglio d'Amministrazione dovrà tempestivamente informare l'intero Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di statuto, di concerto con il Collegio Sindacale, gli

opportuni provvedimenti – ivi inclusa la revoca dell’incarico per giusta causa – avvalendosi, qualora si versi nell’ipotesi di lavoratore dipendente, del supporto dell’Alta Direzione.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell’OdV.

6.7. Misure da attuare nei confronti di Collaboratori “esterni” alla Società

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, ivi inclusi i para-subordinati, consulenti o altri terzi vincolati alla Società da un rapporto contrattuale (diverso dal lavoro subordinato) in contrasto con le linee di condotta individuate dal Modello e/o dal Codice Etico potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d’incarico o negli accordi negoziali, la risoluzione del rapporto contrattuale.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del collaboratore, consulente o terzo, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

Competerà all’OdV il monitoraggio della costante idoneità delle clausole contrattuali predisposte allo scopo di cui al presente paragrafo, nonché la valutazione dell’idoneità delle iniziative assunte dalla funzione aziendale di riferimento nei confronti dei predetti soggetti.

7. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il Consiglio di Amministrazione è, per espressa previsione del Decreto, il soggetto cui compete, in via permanente, la responsabilità circa l’adozione e l’efficace attuazione del Modello. Spetta pertanto allo stesso, anche sulla base dell’impulso e dei suggerimenti formulati periodicamente dall’OdV, ogni valutazione circa l’effettiva implementazione di interventi di aggiornamento integrazione o in generale modifica del Modello.

In ogni caso, tale attività di aggiornamento sarà precipuamente volta a garantire nel continuo l’adeguatezza e l’idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati dal Decreto.

Resta fermo in capo all’Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dal Decreto, il compito di “*curare*” l’aggiornamento del Modello, proponendo al Consiglio ogni intervento ritenuto utile ai fini di cui sopra, laddove il medesimo OdV riscontri esigenze di adeguamento e/o integrazione dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, nonché in conseguenza dell’accertamento di violazioni.