

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE  
GESTIONE E CONTROLLO  
AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001**

**[Intentionally left blank]**

## INDICE

<b>PREMESSA.....</b>	<b>1</b>
<b>SEZIONE I.....</b>	<b>3</b>
1.    IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 .....	3
1.1.    Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche.....	3
1.2.    Reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'Ente.....	4
1.3.    Azioni esimenti dalla responsabilità amministrativa.....	11
<b>SEZIONE II.....</b>	<b>13</b>
2.    ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DA PARTE DI IGI PRIVATE EQUITY .....	13
2.1.    Motivazioni di IGI Private Equity nell'adozione del Modello di organizzazione e gestione.....	13
2.2.    Finalità del Modello .....	13
2.3.    Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli.....	14
2.4.    Modifiche ed integrazioni del Modello.....	16
3.    ORGANISMO DI VIGILANZA .....	16
3.1.    Identificazione dell'Organismo di Vigilanza.....	16
3.2.    Cause di ineleggibilità e/o di decadenza .....	17
3.3.    Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza .....	18
3.4.    Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi Societari ....	20
3.5.    Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	20
4.    WHISTLEBLOWING.....	24
4.1.    Le segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza (whistleblowing).....	25
4.2.    Modalità di trasmissione e valutazione dei flussi informativi e delle segnalazioni	25
4.3.    Obblighi e requisiti sistema di segnalazione (whistleblowing) .....	25
4.4.    Disciplina del segreto.....	26
4.5.    La raccolta e conservazione delle informazioni.....	26
5.    FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE .....	27
5.1.    Formazione del personale .....	27
5.2.    Informativa a collaboratori esterni. ....	27
6.    LINEE GUIDA DEL SISTEMA DISCIPLINARE .....	28
6.1.    Aspetti generali.....	28
6.1.1.    Sistema Disciplinare (Ex D.Lgs. 231/2001 art. 6, comma 2, lettera e).....	28
6.1.2.    I Soggetti destinatari.....	29
6.1.3.    Le regole che compongono il Modello 231.....	30
6.2.    Le sanzioni disciplinari.....	30
6.2.1.    Sanzioni per i lavoratori dipendenti (non dirigenti).....	31
6.2.2.    Misure nei confronti dei dirigenti.....	34

6.2.3.	<i>Misure nei confronti degli Amministratori</i> .....	36
6.2.5.	<i>Misure nei confronti dei Sindaci</i> .....	37
6.2.6.	<i>Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza</i> .....	37
6.2.7.	<i>Misure da attuare nei confronti di collaboratori "esterni" all'azienda</i> .....	38
6.2.8.	<i>Le Sanzioni nei confronti di consulenti, collaboratori, tirocinanti, Società di service e soggetti terzi</i> .....	38
6.3.	<i>I criteri di commisurazione delle sanzioni disciplinari</i> .....	38
6.4.	<i>L'accertamento delle sanzioni disciplinari</i> .....	39
7.	FORMAZIONE ED INFORMAZIONE .....	39
8.	CODICI DI COMPORTAMENTO ED INTEGRITÀ ETICA .....	40
9.	AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231 .....	41

## PREMESSA

Il presente documento disciplina il modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, “**Modello**” oppure “**Modello 231**”) adottato da “Iniziativa Gestione Investimenti SGR S.p.A.” (di seguito, “**IGI Private Equity**” o la “**Società**”) ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni (nel seguito, per brevità, il “**Decreto**”).

Il Modello è destinato ai componenti degli Organi sociali, ai Dipendenti di IGI Private Equity – per tali intendendosi tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, ivi compresi i dirigenti, consulenti, fornitori, procuratori nonché, in genere, a quanti si trovino a svolgere, in nome o per conto della Società, una o più delle attività identificate a rischio.

Il rispetto del Modello è garantito anche mediante la previsione di clausole contrattuali che obblighino collaboratori esterni e consulenti al rispetto dei principi contenuti nel codice di comportamento, (ovvero anche “**Codice Interno di Comportamento**” o anche “**Codice Etico**”) nonché dei protocolli specificamente inerenti l’attività svolta, pena – in difetto – la possibilità per la Società di recedere dal contratto o di risolverlo e in ogni caso di chiedere il risarcimento del danno eventualmente subito.

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 d’informazione, linee guida del sistema disciplinare, aggiornamento del Modello.

Il Modello si completa quindi con i seguenti Allegati, che ne costituiscono parte integrante e sostanziale:

**Allegato A:** D.Lgs. 231/2001 aggiornato;

**Allegato B:** Elenco Reati Presupposto;

**Allegato C:** Regolamento Interno contenente Organigramma IGI Private Equity;

**Allegato D:** Codice Interno di Comportamento;

**Allegato E:** Regolamento dell’Organismo di Vigilanza;

**Allegato F:** Analisi del sistema di controllo interno & Mappatura dei rischi reato;

**Allegato G:** Procedura aziendale “Whistleblowing Policy”.

In ogni caso tutte le procedure aziendali della Società formano parte integrate di questo Modello 231, in quanto in esse sono codificati tutti i comportamenti e le cautele obbligatori per il personale che rappresentano un fondamentale presidio organizzativo e funzionale, strumento chiave per assicurare la prevenzione dei fatti costituenti reato rilevanti ex D.Lgs. 231/2001. Le procedure e le Policy aziendali sono in virtù del presente richiamo, incorporate a formare un tutt’uno con il Modello 231 della Società.

Il Modello è stato approvato inizialmente con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 24 luglio 2008 ed è stato poi periodicamente sottoposto a verifica ed aggiornamento onde assicurarne la corrispondenza col disposto della legge 213/2001.

La Società s' impegna a modificare e/o integrare il presente Modello al fine di garantire che i contenuti dello stesso siano costantemente in linea con i cambiamenti che dovessero interessare l'organizzazione o l'attività della Società, nonché la stessa normativa rilevante.

Le eventuali modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale del presente documento sono sottoposte ad approvazione del Consiglio di Amministrazione che le approva a maggioranza assoluta dei componenti in carica.

## SEZIONE I

### 1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

#### 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. 231/2001, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” (nel seguito, denominati “Enti”).

Il Decreto, entrato in vigore il 4 luglio dello stesso anno, 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 stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (c.d. “*soggetti in posizione apicale*”);
- (ii) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. “*soggetti sottoposti*”).

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto e riguarda specificamente la Società.

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.

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. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l’applicazione di una sanzione pecuniaria e la confisca del prezzo o del profitto del reato o di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente; per i casi più gravi, sono comminate misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l’interdizione dall’esercizio dell’attività, l’esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

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

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**

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

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

### **A. Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25):**

- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.);
- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte del pubblico o delle Comunità europee (art. 316-ter c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di un 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 in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- corruzione tra privati 319-quater c.p. e art. 2635 terzo comma, c.c.
- traffico di influenze illecite (346 bis c.p.)

### **B. Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10 – art. 24 ter):**

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica del 23 gennaio 1973, n. 43);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica del 9 ottobre 1990, n. 309);
- disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 comma 3, 3-bis, 3-ter cui al 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.).

### **C. Reati di falso nummario (art. 25-bis, aggiunto dal D.L. 25 settembre 2001 n. 350, art. 6, D.L. convertito con modificazioni dalla legge 409 del 23 novembre 2001):**



- 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 c.p.).

**D. Reati Societari** (art. 25-ter, inserito dall'art. 3 del D.Lgs. 61/2002 e modificato, dalla Legge 262/2005 e da ultimo ulteriormente modificato dalla legge 27 Maggio 2015, n. 69):

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) e fatti di lieve entità di cui all'articolo 2621 bis, con i casi di non punibilità di cui al neo introdotto articolo 2622 ter del codice civile;
- false comunicazioni sociali delle Società quotate (art. 2622 c.c.);
- falso in prospetto (art. 2623, comma 1 e 2, c.c.)<sup>1</sup>;
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle Società di revisione (art. 2624, comma 1 e 2, c.c.);
- 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.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- agiotaggio (art. 2637 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.)
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.).

**E. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (art. 25-*quater*, inserito dall'articolo 3 della Legge 7/2003).

---

<sup>1</sup> La Legge 262/2005 ("Legge sulla Tutela del Risparmio"), ha espressamente abrogato l'art. 2623 del cod. civ., contestualmente inserendo nel D.Lgs. 58/1998 (c.d. "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.

- F. **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 25-*quater*.1, inserito dall'art. 8, comma 1, della Legge 7/2006).
- G. **Delitti contro la personalità individuale** (art. 25-*quinqies*, inserito dalla Legge 228/2003):
- 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.);
  - prostituzione minorile (art. 600-*bis* c.p.);
  - pornografia minorile (art. 600-*ter* c.p.);
  - iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinqies* c.p.);
  - pornografia virtuale (art. 600-*quater*.1 c.p.);
  - detenzione di materiale pornografico (art. 600-*quater* c.p.).
- H. **Reati di abuso di mercato** (art. 25-*sexies*):
- abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58);
  - manipolazione del mercato (art. 185 D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58).
- I. **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** (art. 25-*septies*):
- omicidio colposo (art. 589 c.p.);
  - lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).
- J. **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni e utilità di provenienza illecita** (art. 25-*octies*):
- 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*. N. 1 c.p.).
- K. **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (art. 25 – *novies*)
- L. **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 377 bis c.p.) (art. 25 – *decies*)
- M. **Impiego di cittadini stranieri di cui il soggiorno è irregolare** - art. 25-*duodecies*, D.Lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012 modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161).
- N. **Razzismo e xenofobia** (Art. 25-*terdecies*, D.Lgs. n. 231/2001). Articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 1677, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018).
- O. **Reati transnazionali** (L. n. 146/2006) (Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale).

**P. Reati di 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 D. Lgs. 231/01).

**Q. Traffico di influenze illecite** (Art. 326 bis – Legge 9 gennaio 2019 n. 3).

Con la Legge 2008 n. 48 sono stati inseriti nel novero dei reati previsti dal Decreto, attraverso l'art. 24-*bis*, i delitti informatici e trattamento illecito di dati. In particolare, sono colpiti i reati informatici di cui agli articoli: 491 bis (falso in documenti informatici); 615 ter (Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico); 615 quater (Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici); 615 *quinquies* (Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico); 617 *quater* (Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche); 617 *quinquies* (Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche); 640 *quinquies* (Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica) del codice penale.

Il Decreto Legislativo 7.7.2011 n. 121 di 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 introduce nel D.Lgs. 231/2001 i reati ambientali (art. 25 – *undecies*). L'articolo in questione (n. 25 *undecies*), è stato successivamente da ultimo modificato, ai sensi della legge n. 68 del 2015.

La novella del 2015 ha comportato una significativa estensione del perimetro dei reati ambientali rilevanti ex lege 231. Trattasi delle figure di: Inquinamento ambientale (art. 452-bis codice penale; art. 25-*undecies* c.1 lett. a) D.Lgs. 231/01); Disastro ambientale (art. 452-quater del codice penale; art. 25-*undecies* c.1 lett. b) D.Lgs. 231/01); Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-*quinquies* del codice penale; art. 25-*undecies* c.1 lett. c) D.Lgs. 231/01); il Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art.452-*sexies* del codice penale; art.25-*undecies* c.1 lett. e) D.Lgs. 231/01) etc.

Per quanto riguarda gli altri reati ambientali di nuova introduzione, sono state introdotte talune nuove fattispecie, quali il reato di impedimento del controllo (art.452-*septies* c.p.), che riguarda anche la materia della sicurezza e salute sul lavoro e che punisce, “*salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, negando l'accesso, predisponendo ostacoli o mutando artificiosamente lo stato dei luoghi, impedisce, intralcia o elude l'attività di vigilanza e controllo ambientali e di sicurezza e igiene del lavoro, ovvero ne compromette gli esiti*”.

È stato introdotto con l'art. 3 della Legge 15/12/2014 n. 186, pubblicata in G.U. n.292 del 17-12-2014, l'art. 648-ter-1 c.p., cosiddetto “Autoriciclaggio”, oltre che una modifica all'art. 25-*octies* del D.Lgs 231/01 (Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché Autoriciclaggio), che estende la responsabilità amministrativa degli enti *ex Lege* 231/2001 anche in relazione al reato in esame (entrato in vigore il 01/01/2015).

In particolare la fattispecie incriminatrice colpisce chiunque avendo commesso o concorso a commettere un delitto non colposo, impiega, sostituisce, trasferisce, in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, il denaro, i beni o le altre

utilità provenienti dalla commissione di tale delitto, in modo da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

Il 9 agosto 2012 è entrato in vigore il Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109, (di seguito il "D.Lgs. 109/2012" il quale amplia i reati presupposto per la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche prevista dal D.Lgs. 231/2001. Il Decreto, in 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, ha, tra l'altro, disposto l'introduzione di un nuovo articolo, l'art. 25-*duodecies*, nel D.Lgs. 231/2001.

Con l'approvazione della Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "*disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*", pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 265 del 13/11/2012, in vigore a partire dal 28/11/2012, è stato introdotto nel D.Lgs. 231/01 il reato di "corruzione tra privati". Più precisamente, all'art. 25, comma 3, della D.Lgs. n. 231/2001, viene inserito il richiamo al nuovo art. 319-*quater* codice penale; all'art. 25-*ter*, comma 1, viene aggiunta la lettera s-*bis*), che richiama il nuovo delitto di corruzione tra privati, nei casi di cui al nuovo terzo comma dell'art. 2635 codice civile. I nuovi reati introdotti nel D. Lgs. 231/2001 sono, dunque: Art. 319-*quater* c.p. "induzione indebita a dare o promettere utilità", che colpisce, salvo che il fatto costituisca più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità. Art. 2635 c.c. "corruzione tra privati", che colpisce, salvo che il fatto costituisca più grave reato, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili Societari, i sindaci e i liquidatori, che, a seguito della dazione o della promessa di denaro o altra utilità, per sé o per altri, compiono od omettono atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando nocimento alla Società. Al comma terzo articolo 2635 c.c. prevede che sono responsabili ex L. 231/2001, i soggetti che danno o promettono danaro o altra utilità ai soggetti indicati ai primi due commi dell'articolo. La rilevanza del reato di corruzione in ambito privato ai fini del D.Lgs. 231/01, consiste in questo: la nuova lettera s-*bis* dell'art. 25-*ter*, rinviando ai "casi previsti dal terzo comma dell'art. 2635 c.c.", prevede, in sostanza, che ai sensi del D.Lgs. 231/01 può essere sanzionata la Società cui appartiene il soggetto corruttore, in quanto solo questa Società può essere avvantaggiata dalla condotta corruttiva. Al contrario, la Società alla quale appartiene il soggetto corrotto, per definizione normativa, subisce un danno in seguito alla violazione dei doveri d'ufficio o di fedeltà. Questa impostazione è stata superata con l'entrata in vigore del D.Lgs. 38/2017 che modifica la legge 231. Il nuovo testo dell'art. 25-*ter lett. s bis*, sanziona espressamente ex L. 231/01 i casi di istigazione alla corruzione attiva di cui all'art. 2635 *bis* del codice civile estendendo anche la possibilità di adottare le sanzioni interdittive di cui all'art. 13 del D.Lgs. 231/01 oltre alla confisca delle somme del profitto o del prezzo oggetto della corruzione.

Con legge del 27 maggio 2015, n. 69 contenente 'Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio, in vigore dal 14 giugno 2015, ha modificato in modo sostanziale sia l'articolo 25 *ter* del D.Lgs. 231/2001, sia l'articolo 2621 codice civile, introducendo poi gli articoli 2621 *bis* e 2621 *ter*, e sostituendo l'intero articolo 2622 del codice civile. La

nuova versione dell'articolo 25 ter del D.Lgs. 231/2001 fa adesso riferimento alle norme emendate del codice civile.

Con il D.Lgs. 15 marzo 2017, n. 38, recante “Attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato”, sono state, inoltre, introdotte una serie di rilevanti novità in materia di corruzione tra privati, prima fra tutte una nuova formulazione dell'art. 2635 Codice Civile, con l'estensione del novero dei soggetti autori del reato, includendo tra essi, oltre a coloro che rivestono posizioni apicali di amministrazione e di controllo, anche coloro che svolgono attività lavorative con l'esercizio di funzioni direttive presso le Società ed enti privati. Inoltre, è stato introdotto l'art. 2365 bis (Istigazione alla corruzione tra privati), che è, quindi, stato ricompreso nel novero dei reati che possono determinare la responsabilità amministrativa degli enti.

Successivamente, la Legge n. 167 del 20 novembre 2017, contenente “Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea – Legge Europea 2017”, ha previsto l'inserimento tra i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001, del reato di istigazione e incitamento al razzismo e alla xenofobia con conseguente possibile responsabilità delle Società e una sanzione pecuniaria, oltre alle eventuali ulteriori sanzioni interdittive previste dal medesimo D.Lgs. n. 231/2001. Nello specifico sono stati modificati gli articoli 25 *terdecies* e *duodecies* della legge 231/01. All'articolo 25 *terdecies* citato si sanziona la Società per la commissione di reati di razzismo e xenofobia di cui (all'articolo 3, comma 3 bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654 (richiamo da intendersi riferito all'articolo 604-bis del codice penale ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 1° marzo 2018 n. 21), oltre alle sanzioni interdittive ed interdittive. All'articolo 604-bis del c.p. incrimina la condotta di chi propaganda idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico, ovvero istiga a commettere o commette atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi ovvero chi, in qualsiasi modo, istiga a commettere o commette violenza o atti di provocazione alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, chi organizza, partecipa o promuove una organizzazione, associazione, movimento o gruppo avente tra i propri scopi l'incitamento alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi. Viene incriminata anche la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, si fondano in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello statuto della Corte penale internazionale.

Con legge n. 161/2017 è stato ulteriormente modificato l'articolo 25 *duodecies* della Legge 231, riguardante l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare che prevede espressamente: “1. In relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, entro il limite di 150.000 euro. 1-bis. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 12, commi 3, 3-bis e 3-ter, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote. 1-ter. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 12, comma 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da cento a duecento quote.

*1-quater. Nei casi di condanna per i delitti di cui ai commi 1-bis e 1-ter del presente articolo, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno”.*

La Legge Europea del 2017 non è l'unica novità normativa che incide sul Decreto 231, in quanto, la legge n. 179 del 30 novembre 2017 “*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*” ha esteso l'istituto del “Whistleblowing”, ovvero l'eventuale denuncia di condotte illecite da parte dei dipendenti di una organizzazione, al settore privato. Al riguardo il Modello 231 e/o le procedure interne individuano i canali e le modalità che consentono ai dipendenti di presentare segnalazioni circostanziate nel caso in cui vengano a conoscenza di condotte illecite da parte di esponenti aziendali, collaboratori, consulenti o fornitori, tenuto conto che almeno un canale informatico deve essere idoneo a garantire la riservatezza del segnalante. Inoltre, il Modello 231 e/o le procedure prevedono il divieto di ritorsione nei confronti del segnalante, nonché prevedere sanzioni nei confronti di chi dovesse violare dette misure di tutela e di chi, con dolo o colpa grave, dovesse formulare segnalazioni infondate.

Infine, con la Legge 9 gennaio 2019, n. 3 (“*Misure per il contrasto dei reati contro la Pubblica Amministrazione nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici*”) il legislatore italiano, al fine di rafforzare ulteriormente l'impianto normativo volto a contrastare le pratiche corruttive, ha inasprito le pene principali ed accessorie per i reati di corruzione, rendendo più efficaci le indagini preliminari e limitando l'accesso dei condannati ai benefici carcerari. Con tale provvedimento sono state introdotte significative modifiche anche al D.Lgs. 231/01, inserendo tra i reati presupposto il “*traffico di influenze illecite*” (art. 346 bis Codice Penale) e aumentando la durata delle sanzioni interdittive a carico delle Società responsabili per reati contro la Pubblica Amministrazione.

La legge 3 maggio 2019, n. 39 è stata data attuazione, nel nostro ordinamento, alla Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014. L'art. 5 c. 1 della legge in questione inserisce nel D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, un nuovo art. 25 *quaterdecies*, di cui si riporta di seguito il testo.

*“25 quaterdecies. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati.*

*1. In relazione alla commissione dei reati di cui agli articoli 1 e 4 della legge 13 dicembre 1989, n. 401, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:*

*a) per i delitti, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;*

*b) per le contravvenzioni, la sanzione pecuniaria fino a duecentosessanta quote.*

*2. Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 1, lettera a), del presente articolo, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno”.*

Al fine di agevolare un'adeguata comprensione delle singole fattispecie di reato è stato redatto un documento contenente l'indicazione specifica delle principali norme penali la cui violazione è il presupposto per l'applicazione delle sanzioni amministrative ex D.Lgs. 231/2001. Viene redatto per facilitare la comprensione del sistema sanzionatorio di cui al D.Lgs. 231/2001, e per consentire ai dipendenti, consulenti ed esponenti aziendali di IGI SGR spa una più immediata comprensione nel dettaglio delle figure

crimine a cui sono associate, oltre alle sanzioni penali personali, le rilevanti sanzioni amministrative ed accessorie poste a carico dell'ente.

Il documento è strutturato in tre sezioni come segue:

1. Reati presupposto: Lista sintetica
2. Reati presupposto: Elenco dettagliato
3. Reati presupposto: Elenco analitico reato per reato  
(Vedasi allegato B da considerarsi parte integrante del presente Modello)

### **1.3. 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" (di seguito, il "Modello").

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

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- b) prevedere specifiche procedure dirette 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 (di seguito "OdV"); (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 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 idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.



## SEZIONE II

### **2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DA PARTE DI IGI Private Equity**

#### **2.1. Motivazioni di IGI Private Equity nell'adozione del Modello di organizzazione e gestione**

IGI Private Equity, al fine di assicurare sempre più condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione di un Modello di organizzazione e di gestione in linea con le prescrizioni del Decreto.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello – al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio – possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti della Società e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (sottoscrittori, fornitori e 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.

#### **2.2. Finalità del Modello**

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

- individuano le aree/i processi di possibile rischio nell'attività aziendale, vale a dire quelle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità di commissione dei reati;
- 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:
  - il Codice Interno di Comportamento, che fissa le linee di orientamento generali;
  - le 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;
- determinano una struttura organizzativa coerente, volta ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una giusta segregazione delle funzioni, assicurando che gli assetti voluti della struttura organizzativa siano realmente attuati;

- individuano i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività a rischio;
- attribuiscono all'OdV il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento.

Pertanto, il Modello si propone come finalità quelle di:

- 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 riduzione di eventuali comportamenti illegali;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di IGI Private Equity 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;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse di IGI Private Equity che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che IGI Private Equity 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 Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli**

In aderenza alle indicazioni contenute nel Decreto, il Modello di organizzazione e gestione dell'Ente provvede ad "*individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati*" (cfr. art. 6, comma 2, lett. a), del Decreto).

L'identificazione dei processi Societari "sensibili" alla realizzazione degli illeciti indicati nel medesimo articolato ha rappresentato pertanto il punto di partenza per la definizione del Modello di IGI Private Equity; si è così provveduto ad effettuare un'accurata verifica delle attività poste in essere dalla Società, nonché delle sue strutture organizzative, onde 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.

Il Modello è stato progettato e realizzato da un gruppo di lavoro interno alla Società con il supporto di uno studio legale esterno.

### **2.3.1. I fase: identificazione delle attività a rischio**

Conseguentemente ad una preliminare fase di ricognizione della documentazione ufficiale utile alla realizzazione dell'analisi e disponibile presso la Società, è stata condotta una mappatura di dettaglio dell'operatività aziendale, articolata sulla base delle unità organizzative della Società e svolta per il tramite di analisi del Regolamento Interno, del Codice Interno di Comportamento, delle procedure.

Tale attività hanno consentito di evidenziare le attività aziendali "a rischio reato", ovvero sia quelle attività il cui svolgimento 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 precisi contenuti, le concrete modalità operative, la ripartizione delle competenze, nonché la sussistenza o insussistenza di ciascuna delle ipotesi di reato indicate dal Decreto.

Le risultanze di tale fase - 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 "Mappatura dei rischi reato" riportato nell'Allegato 1.

### **2.3.2. II fase: identificazione e analisi degli attuali presidi al rischio**

Per ciascuna delle aree a rischio identificate, si è successivamente proceduto ad individuare ed esaminare le procedure operative e i concreti controlli in essere.

Tale attività ha avuto il duplice obiettivo *i)* di valutare l'idoneità delle menzionate procedure operative a prevenire, con riferimento alle attività sensibili, i reati rilevanti ai sensi del Decreto e *ii)* di individuare le eventuali carenze del sistema esistente.

Al riguardo, la Società, in conseguenza della propria corrente operatività dispone già di un articolato e formalizzato corpus procedurale.

Tali procedure appaiono 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, l'adeguato grado di efficienza e trasparenza nello svolgimento delle attività.

Nei casi in cui sono state identificate attività a rischio ritenute non sufficientemente presidiate, si è provveduto ad evidenziare gli interventi che più efficacemente risultassero idonei a prevenire in concreto le identificate ipotesi di rischio, tenendo conto anche dell'esistenza di regole operative vigenti ovvero anche solo di fatto rispettate nella pratica operativa. In tale fase, particolare attenzione è stata dedicata ad individuare e regolare i processi di gestione e di controllo delle risorse finanziarie nelle attività ritenute sensibili alla realizzazione degli illeciti rilevanti ai sensi del Decreto.

## 2.4. Modifiche ed integrazioni del Modello

Essendo il presente Modello un “atto di emanazione dell’organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell’art. 6, comma 1, lettera a del Decreto) la sua adozione, così come le successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di IGI Private Equity.

## 3. ORGANISMO DI VIGILANZA

### 3.1. Identificazione dell’Organismo di Vigilanza

Il Decreto identifica in un “organismo interno all’ente”, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di 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.

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

- a) sul funzionamento del Modello, in termini di efficacia e adeguatezza del medesimo in relazione alla struttura aziendale ed all’effettiva capacità 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.

Ulteriore requisito dell’Organismo è rappresentato dal fatto che i suoi membri o il membro monocratico, debbano disporre di una conoscenza approfondita dell’attività della Società e che siano al contempo dotati di quell’indipendenza tale da assicurare la credibilità e l’autorevolezza sia dell’Organismo che delle sue funzioni.

In sintesi, il Consiglio ritiene ineludibili, ai fini di un’effettiva ed efficace attuazione del Modello, le seguenti caratteristiche:

- professionalità, necessaria per l’espletamento delle delicate ed incisive funzioni ad esso demandate ai sensi del Decreto e del Modello;
- continuità di azione; a tal fine, l’Organismo 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.

In relazione agli aspetti sopra menzionati, in considerazione della struttura aziendale, ed in applicazione del principio di proporzionalità, si ritiene che l’Organismo di Vigilanza sia monocratico, il Professionista facente funzione di OdV dovrà essere scelto tra soggetti esterni alla Società dotati di adeguata professionalità e competenza.

Il soggetto nominando viene designato a maggioranza assoluta dal Consiglio di Amministrazione e resta in carica per l'intera durata del relativo mandato.

Il mandato si considera autonomamente rinnovato anche laddove il Consiglio di Amministrazione dovesse mutare la propria composizione salvo diversa delibera (revoca) da parte del neoeletto CdA. L'eventuale revoca del Professionista facente funzione di OdV da disporsi esclusivamente per ragioni connesse a rilevati e gravi inadempimenti rispetto al mandato conferito, dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione a maggioranza assoluta e dovrà essere preventivamente comunicata al Collegio Sindacale e, successivamente, all'Assemblea dei Soci.

Si evidenzia inoltre che, tenuto conto dei contenuti professionali specifici richiesti nello svolgimento dei compiti attribuiti all'Organismo di Vigilanza lo stesso, previa delibera favorevole del Consiglio di Amministrazione, potrà eventualmente avvalersi dell'ausilio della funzione di Compliance nello svolgimento delle periodiche verifiche sul rispetto e l'efficacia del Modello.

### **3.2. Cause di ineleggibilità e/o di decadenza**

Costituiscono cause di ineleggibilità alla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- la condanna (o il patteggiamento), con sentenza anche non irrevocabile, per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- la condanna, con sentenza passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione - anche temporanea - dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- la condanna con sentenza irrevocabile, salvi gli effetti della riabilitazione o il caso di estinzione del reato, a:
  - pena detentiva per uno dei reati previsti dalla normativa speciale che regola il settore dell'assicurazione, del credito e dei mercati mobiliari, nonché dal D.L. n. 143/1991, convertito nella Legge n. 197/1991;
  - reclusione per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e nella legge fallimentare;
  - reclusione per un tempo non inferiore 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;
  - reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
- la sottoposizione a misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- l'aver svolto, nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate ovvero in imprese operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare e assicurativo sottoposte a procedura di amministrazione straordinaria.

Costituiscono cause di decadenza del Professionista facente funzione di OdV:

- il verificarsi di una causa di ineleggibilità;

- il verificarsi di circostanze tali da menomare gravemente e fondatamente l'indipendenza o l'autonomia di giudizio del Professionista;
- il grave inadempimento – dovuto a negligenza o imperizia – delle mansioni proprie dell'Organismo;
- l'applicazione di sanzioni penali.

A garanzia di indipendenza, il membro monocratico, per tutta la durata dell'incarico, non dovrà, inoltre:

- 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;
- essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da comportare il controllo o un'influenza notevole sulla Società;
- essere in rapporti familiari con amministratori esecutivi della Società o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei due punti precedenti;
- essere, comunque, titolare di interessi in conflitto, anche potenziale, con la Società tali da pregiudicare la propria indipendenza di giudizio.

Per tutti gli altri aspetti operativi l'Organismo provvederà ad autoregolamentarsi attraverso uno specifico regolamento corredato da eventuali norme specifiche che ne garantiscano il miglior funzionamento. L'adozione di tale regolamento è formalizzata in occasione della prima adunanza utile del Consiglio di Amministrazione.

### **3.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo svolge le sue funzioni in piena autonomia, non operando alle dipendenze di alcuna altra funzione aziendale. Esso, quindi, agisce in base alle finalità attribuitegli dalla legge e orienta il proprio concreto operare al perseguimento delle medesime.

In conformità a quanto previsto dal Decreto, l'Organismo esercita i propri poteri di iniziativa e controllo nei confronti di tutti i settori della Società, nonché dei collaboratori esterni e dei consulenti.

In adempimento ai compiti demandatigli ai sensi dell'art. 6 del Decreto, sono affidate all'Organismo le seguenti attività:

- a) diffondere e verificare nel contesto aziendale la conoscenza e la comprensione dei principi delineati nel Modello e nel Codice Interno di Comportamento;
- b) predisporre il piano annuale delle verifiche che intende svolgere per verificare l'adeguatezza e il funzionamento del Modello;
- c) verificare, anche attraverso controlli periodici e/o non preventivamente comunicati, le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello e l'efficienza dei protocolli posti in essere dalla Società a presidio delle medesime, avuto particolare riguardo al complessivo sistema delle deleghe, delle procure e delle modalità di gestione dei flussi finanziari;
- d) richiedere, raccogliere ed elaborare, ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'adeguatezza e dell'osservanza del Modello da parte dei destinatari, istituendo specifici canali informativi "dedicati" diretti a facilitare il flusso di segnalazioni e determinando inoltre modalità e periodicità di trasmissione;
- e) verificare e controllare la regolare tenuta e l'efficacia di tutta la documentazione inerente le attività/operazioni individuate nel Modello;

- f) condurre le indagini volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del Modello, anche sulla base delle segnalazioni pervenute;
  - g) segnalare le violazioni accertate all'organo competente per l'apertura del procedimento disciplinare;
  - h) verificare che le violazioni del Modello siano effettivamente e adeguatamente sanzionate;
  - i) valutare periodicamente l'adeguatezza del Modello rispetto alle disposizioni ed ai principi regolatori del Decreto;
- valutare periodicamente l'adeguatezza dei flussi informativi e adottare le eventuali misure correttive.

Quanto al compito dell'Organismo di curare l'aggiornamento del Modello, siffatta funzione si traduce nelle seguenti attività:

- monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento;
- predisporre misure idonee ai fini di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello;
- vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati e verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle finalità del Modello come individuate dalla legge;
- valutare, nel caso di effettiva commissione di reati e di significative violazioni del Modello, l'opportunità di introdurre modifiche al Modello stesso;
- far approvare in sede di Consiglio di Amministrazione le modifiche al Modello;
- verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello adottate; vigilare sulla congruità del sistema di procure e deleghe al fine di garantire la costante efficacia del Modello. L'Organismo dovrà pertanto anche svolgere controlli incrociati per verificare l'effettiva corrispondenza tra le attività concretamente poste in essere dai rappresentanti ed i poteri formalmente conferiti attraverso le procure in essere.

Al fine di garantire piena efficacia alla sua azione, l'Organismo ha libero accesso ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuitegli ai sensi del Decreto.

Nello svolgimento delle proprie mansioni ed in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario od opportuno per il corretto svolgimento delle funzioni previste dal Decreto, l'Organismo di Vigilanza può richiedere informazioni o rivolgere comunicazioni al Collegio Sindacale e alla Società di revisione, i quali possono a loro volta richiederne la convocazione. Resta impregiudicata la facoltà, per l'Organismo, di sollecitare la verifica circa l'eventuale sussistenza degli elementi richiesti dalla legge ai fini della proposizione di azioni di responsabilità o di revoca per giusta causa.

All'Organismo è assegnato un congruo *budget* annuale, stabilito con delibera dal Consiglio di Amministrazione, affinché l'Organismo medesimo possa svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione.

### **3.4. Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi Societari**

Con periodicità almeno annuale viene presentata in Consiglio di Amministrazione una relazione in ordine alle attività svolte, alle segnalazioni ricevute e alle sanzioni disciplinari eventualmente irrogate dai soggetti competenti, ai necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello e al loro stato di realizzazione. La relazione illustra l'operato dell'Organismo e le modalità con cui è avvenuta l'eventuale gestione della spesa. In tale occasione viene inoltre presentato per l'approvazione il piano delle verifiche per l'anno successivo.

### **3.5 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

#### **3.5.1. Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi**

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 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'Organismo medesimo, da parte dei destinatari del Modello.

In ogni caso, gli organi sociali sono tenuti a riferire all'Organismo 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. La comunicazione, in ogni caso, deve essere capillare, efficace, autorevole, chiara, dettagliata e periodicamente ripetuta se richiesto dalle circostanze caratterizzanti l'oggetto del flusso

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla violazione del Modello o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società;
- l'OdV valuterà le segnalazioni 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 segnalazioni dovranno essere in forma scritta e non anonima ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;



- al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l’OdV, è prevista l’istituzione di canali informativi “dedicati”.

In ogni caso, ciascun responsabile di funzione è tenuto ad informare l’Organismo 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’Organismo, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla *privacy*.

### **3.5.2. Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali**

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose di cui al paragrafo precedente, devono essere obbligatoriamente trasmesse all’OdV le informative concernenti:

- 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;
- 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;
- le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dal personale in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti;
- 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.

### **3.5.3. Sistema delle deleghe**

All’OdV, infine, deve essere comunicato il sistema delle deleghe adottato dalla Società ed ogni modifica che intervenga sullo stesso.

### **3.5.4. Presupposti e modalità operative flussi informativi**

L’Organismo di Vigilanza, al fine di compiere adeguatamente il proprio compito di verifica del corretto ed efficace funzionamento del Modello organizzativo e di intraprendere eventuali azioni correttive, deve essere informato costantemente sull’operato all’interno dell’azienda.

In particolare, devono essere inoltrate, da parte dei relativi responsabili di funzione o area per iscritto e con periodicità almeno annuale le seguenti relazioni:

1. relazione periodica in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;

2. relazione periodica in tema di tutela dell'ambiente e gestione dei rifiuti;
3. relazione periodica in tema di commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgono funzioni di pubblica utilità ed in tema di erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
4. relazione periodica in tema di criteri di redazione e contenuti del bilancio;
5. relazione periodica in ordine all'attività svolta da consulenti esterni e/o collaboratori della Società nei confronti della Pubblica Amministrazione.

Devono essere comunicati immediatamente all'Organismo di Vigilanza da parte dei relativi responsabili di funzione o area per iscritto, qualora ciò sia rilevante rispetto alle materie oggetto di trattazione nel presente Modello:

- modifiche o aggiornamenti dei documenti organizzativi della Società;
- modifiche o aggiornamenti del sistema delle deleghe e delle procure;
- informazioni riguardanti l'attuazione o la violazione del Modello;
- richieste di assistenza legale inoltrate da dirigenti e/o dipendenti nei confronti dei quali la magistratura proceda per i reati richiamati nel Modello;
- informazioni circa provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini anche nei confronti di ignoti per gli stessi reati;
- informazioni circa commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano ipotesi di responsabilità per i citati reati;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del MOG con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con relative motivazioni;
- informazioni sulle operazioni cosiddette "in deroga" o "fuori procedura", per tali dovendosi intendere quelle operazioni che seguono un iter procedurale diverso da quello previsto nel Modello organizzativo a causa di situazioni di eccezionalità, dovute ad esigenze di straordinaria urgenza o di particolare riservatezza od anche di singolare peculiarità dell'operazione. In tali casi, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato sulla natura dell'operazione e, da parte del soggetto che l'ha posta in essere, sulle ragioni che hanno reso impossibile l'attuazione della decisione secondo lo schema operativo prefissato. In relazione alle operazioni di cui sopra, l'Organismo di Vigilanza formula il suo parere all'organo amministrativo e, qualora riscontri gravi irregolarità, all'organo di controllo.

Ogni dirigente e/o dipendente e/o consulente e/o collaboratore di IGI Private Equity deve comunicare, altresì, in forma scritta e non anonima, con garanzia di piena riservatezza, ogni ulteriore informazione relativa a possibili anomalie interne o attività illecite. L'Organismo di Vigilanza potrà anche ricevere e valutare segnalazioni e comunicazioni scritte, non anonime e riservate, provenienti da terzi. I segnalanti in buona fede devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge, il rispetto della normativa di cui al D.Lgs. 196/03 del Regolamento UE 2016/679, nonché i diritti delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. L'Organismo di Vigilanza può richiedere all'organo amministrativo, all'organo di controllo agli altri organi sociali, ai dirigenti e ai dipendenti ogni ulteriore informazione e/o documentazione utile agli accertamenti e ai controlli che gli competono.

È fatto obbligo ai soggetti appena indicati di ottemperare con la massima cura, completezza e sollecitudine ad ogni richiesta che in tal senso venga dall'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza può altresì richiedere all'organo amministrativo l'emissione di sanzioni disciplinari a carico dei soggetti che si sottraggono agli obblighi di informazione sopra elencati.

I flussi informativi indicati possono essere inoltrati:

1. a mezzo mail al seguente indirizzo di posta elettronica ([OdV231@igisgr.it](mailto:OdV231@igisgr.it))
2. con posta ordinaria in busta chiusa indirizzata a Organismo di Vigilanza – IGI Private Equity, all'indirizzo ove ha sede la Società.

### **3.5.5. Reporting dell'ODV nei confronti degli organi Societari**

L'ODV nei confronti del consiglio di amministrazione ha diversi compiti o doveri da compiere egli infatti ha l'obbligo di:

- 1) presentare all'inizio di ciascun esercizio, Il piano delle attività che intende svolgere per adempiere propri compiti;
- 2) presentare, alla chiusura di ciascun esercizio, una relazione sull'attività svolta, sulla gestione delle disponibilità finanziarie assegnate e sul riepilogo delle segnalazioni ricevute inerenti comportamenti aziendali che si sono discostati dai principi sanciti nel Modello;
- 3) Relazionare, per iscritto, periodicamente, in merito allo stato d'attuazione del Modello da parte della Società e allo stato dell'attualità e dell'eventuale necessità di aggiornamento della mappatura delle aree sensibili;
- 4) comunicare tempestivamente per iscritto ipotesi di:
  - i) violazione dei principi contenuti nel Modello;
  - ii) anomalie procedurali potenzialmente idonee a generare il rischio di accadimento di uno dei reati previsti dal Decreto e scaturite dall'espletamento dell'attività sensibili;
  - iii) novità legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti che attengono al perimetro datazione del Modello.

Qualora la violazione dei principi del Modello ovvero le anomalie procedurali riscontrate abbiano riguardati vertici aziendali, l'OdV ha l'obbligo di informare tempestivamente per iscritto il Collegio Sindacale.

L'OdV, ove richiesto e/o necessario, può chiedere di incontrare il CdA in apposite riunioni, per riferire in merito al funzionamento del Modello, all'eventuale necessità d'aggiornamento, alle rappresentazioni di comportamenti che hanno determinato una violazione del Modello o anomalie procedurali potenzialmente idonee a generare il rischio di accadimento di uno dei reati previsti dal Decreto.

L'OdV all'esito delle verifiche espletate non si limita ad adempiere all'obbligo di comunicazione verso il vertice aziendale ma compie anche una valutazione delle singole circostanze integranti ipotesi di violazioni del Modello e pertanto dovrà:

- 1) comunicare per iscritto i risultati dei propri accertamenti al vertice aziendale;
- 2) verbalizzare per iscritto le rilevazioni di comportamenti/ azioni in violazione del Modello o potenziali condotte rilevanti ai fini del Decreto allo scopo di acquisire tutti gli elementi utili da comunicare alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
- 3) fornire proposte di modifiche che potrebbero essere attuate per la rimozione delle carenze riscontrate.

#### **4. WHISTLEBLOWING**

Ai sensi della L. 179/2017, il Modello organizzativo prevede espressamente la presenza di uno o più canali di segnalazione di condotte illecite - rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti - o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Tali canali devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

Le Procedure all'uopo predisposte, inoltre, prevedono la presa in carico e successiva valutazione solamente delle segnalazioni:

- Recapitate tramite le modalità previste dalla procedura interna di Whistleblowing;
- Adeguatamente circostanziate in modo tale da far emergere fatti e situazioni relazionati a contesti determinati (indicazione di nomi o qualifiche, di uffici specifici, di eventi particolari, ecc.).

Ai fini del rispetto della norma di legge, la IGI Private Equity:

- Istituisce idonei canali di trasmissione per le segnalazioni – come sopra specificate – di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, da parte di: a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a);
- Garantisce che tali canali assicurino la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione, di cui almeno uno con modalità informatiche;
- Vieta il compimento di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- Prevede, all'interno del sistema disciplinare idonee sanzioni nei confronti: a) di chi viola le misure di tutela del segnalante; b) di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

#### **4.1. Le segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza (whistleblowing)**

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato da parte dei Destinatari su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, proveniente anche da terzi ed attinente l'attuazione *e la violazione del Modello nelle Aree a rischio di reato nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza ("segnalazioni")*.

In particolare, devono essere segnalati le seguenti circostanze:

- condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/01;
- violazioni del Modello, del Codice etico o di Protocolli preventivi da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per IGI Private Equity ai sensi del Decreto;
- sospetti di violazioni del Modello, del Codice etico o di Protocolli preventivi da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto;
- operazioni sociali o di business per cui si sospetta possa derivare un rischio sanzionatorio per la IGI Private Equity ai sensi del Decreto;
- alle violazioni delle norme disciplinanti l'attività di cui al regolamento UE n. 596/2014 (cd. *Market Abuse*).

#### **4.2. Modalità di trasmissione e valutazione dei flussi informativi e delle segnalazioni**

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle informazioni/dati/notizie valgono le seguenti prescrizioni.

I Flussi informativi debbono pervenire all'Organismo di Vigilanza ad opera dei responsabili delle diverse funzioni aziendali mediante le modalità definite dall'Organismo medesimo.

Le Segnalazioni che hanno ad oggetto l'evidenza o il sospetto di violazioni del Modello, del Codice etico o dei Protocolli Preventivi devono pervenire mediante l'apposito sistema di segnalazione predisposto dalla IGI Private Equity a mezzo mail al seguente indirizzo di posta elettronica ([OdV231@igisgr.it](mailto:OdV231@igisgr.it)).

Le modalità di valutazione e gestione delle segnalazioni è disciplinata da apposita procedura e dal Regolamento di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.

La Società ha individuato nell'ODV il soggetto deputato a ricevere, vagliare, gestire ed inoltrare le segnalazioni ad esso pervenute a mezzo dei canali previsti.

#### **4.3. Obblighi e requisiti sistema di segnalazione (whistleblowing)**

Tutti i Destinatari (quali a mero titolo di esempio: Apicali, Sottoposti e terzi che operano nell'interesse o vantaggio della Società), hanno l'obbligo di presentare, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni circostanziate di eventuali condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, che in buona fede, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto, ritengano essersi verificate o di violazioni del

Modello di organizzazione e gestione adottato dalla IGI Private Equity, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Le segnalazioni dovranno essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Il Sistema di segnalazione whistleblowing è organizzato attraverso specifica procedura e un canale alternativo di comunicazione/segnalazione, diverso dal canale inerente i flussi informativi (questi ultimi interni ai sistemi informatici e telematici aziendali), idoneo a garantire, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

I Destinatari Apicali hanno il divieto di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

#### **4.4. Disciplina del segreto**

Nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di cui al presente Modello 231 e dettagliati dalla procedura in materia di *whistleblowing*, il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni e degli atti illeciti, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile (come previsto dalla legge vigente).

Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli dalla procedura *whistleblowing* siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce comunque violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

Resta invece fermo l'obbligo di rispettare il segreto professionale e di ufficio per chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con la Società o gli organi e funzioni preposte alla gestione delle segnalazioni, le quali nel rispetto della vigente procedura *whistleblowing* (e nell'ambito della propria autonomia e indipendenza) abbiano chiesto pareri specialistici a supporto.

#### **4.5. La raccolta e conservazione delle informazioni**

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel presente Modello sono conservati dall'OdV per un periodo 10 anni in un'apposita partizione del File server aziendale accessibile dai soli componenti dell'OdV, ovvero in un apposito archivio cartaceo ad accesso selezionato e limitato ai soli stessi componenti dell'OdV.

Le chiavi di accesso all'archivio cartaceo saranno attribuite ai soli componenti dell'OdV, che dovranno restituirle immediatamente al termine del loro incarico per qualsiasi motivo ciò avvenga.

L'accesso ai documenti informatici dell'OdV con poteri di lettura e scrittura è consentito esclusivamente ai membri dell'Organismo di Vigilanza stesso. Gli organi e le funzioni di controllo del Consorzio possono prendere visione del "Libro verbale delle riunioni dell'OdV", mentre il "Libro Registro segnalazioni e istruttorie" potrà essere consultato esclusivamente dai componenti dell'OdV in quanto contenente informazioni riservate (dati anagrafici dei soggetti segnalanti).

Per quanto non espressamente qui previsto si rinvia alla procedura IGI da intendersi quale parte integrante del presente Modello.

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

### **5.1. Formazione del personale**

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 fornitori ed i collaboratori 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 di IGI Private Equity mediante:

- una comunicazione iniziale: l'adozione del presente documento è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione stessa. Alle risorse di nuovo inserimento viene consegnato un *set* informativo, contenente tra l'altro il testo del Decreto, il presente documento "*Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001*" e il Codice Interno di Comportamento, con il quale assicurare alle medesime le conoscenze considerate di primaria rilevanza. La ricezione della documentazione di cui sopra dovrà risultare da apposito modulo sottoscritto per presa conoscenza ed accettazione;
- una specifica attività di formazione: tale attività di formazione può essere sviluppata facendo ricorso a incontri e seminari di formazione ed aggiornamento.

### **5.2. Informativa a collaboratori esterni.**

IGI Private Equity promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i sottoscrittori ed i fornitori. A questi verranno pertanto fornite apposite informative sui principi, le politiche e le procedure che IGI Private Equity ha adottato sulla base del presente Modello, nonché i testi delle clausole contrattuali che, coerentemente a detti principi, politiche e procedure, verranno 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 e terzi che operino per conto o nell'ambito della Società, prevedendo idonee sanzioni di carattere disciplinare in un caso e di carattere contrattuale/negoziiale (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 IGI Private Equity 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.

#### **6.1.1. Sistema Disciplinare (Ex D.Lgs. 231/2001 art. 6, comma 2, lettera e)**

Il sistema disciplinare adottato da IGI Private Equity è volto a prevenire e sanzionare, sotto il profilo contrattuale, la violazione del Modello 231.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'apertura e dall'esito del procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui la condotta da censurare integri una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto 231.



Il sistema disciplinare adottato dalla Sgr (di seguito, il “Sistema Disciplinare”) è improntato ai seguenti principi fondamentali:

1. **legalità**: l’art. 6, comma 2, lett. e), del Decreto 231 impone che il Modello organizzativo e gestionale adottato debba introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso; per tale ragione, la Sgr ha provveduto a: i) predisporre preventivamente un insieme di regole di condotta e procedure inserite nella parte speciale del Modello dalla stessa adottato (di seguito, il “Modello 231”); ii) specificare sufficientemente le fattispecie disciplinari e le relative sanzioni;
2. **complementarietà**: il Sistema Disciplinare previsto dal Modello 231 è complementare, e non alternativo, al sistema disciplinare stabilito dal CCNL vigente e applicabile alle diverse categorie di dipendenti in servizio presso la Sgr;
3. **pubblicità**: la Sgr darà massima e adeguata conoscenza del Sistema Disciplinare, attraverso innanzitutto la pubblicazione in un luogo accessibile a tutti i lavoratori (come richiesto dall’art. 7, comma 1, Legge 300/1970, c.d. Statuto dei Lavoratori), oltre che con la consegna ai singoli lavoratori;
4. **contraddittorio**: la garanzia del contraddittorio è soddisfatta, oltre che con la previa pubblicità del Modello 231, con la previa contestazione scritta in modo specifico, immediato e immutabile degli eventuali addebiti (cfr. art. 7, comma 2, St. Lav.);
5. **gradualità**: le sanzioni disciplinari sono state elaborate e verranno applicate secondo la gravità dell’infrazione, tenendo conto di tutte le circostanze, oggettive e soggettive aggravanti e non, che hanno caratterizzato la condotta contestata, e dell’intensità della lesione del bene aziendale tutelato;
6. **efficacia e sanzionabilità del tentativo di violazione**: al fine di rendere il sistema disciplinare idoneo e quindi efficace, sarà valutata la sanzionabilità anche della mera condotta che ponga a rischio le regole, i divieti e le procedure previste dal Modello 231 o anche solo degli atti preliminari finalizzati alla loro violazione (art. 6, comma 2, lett. e), Decreto 231).

### 6.1.2. I Soggetti destinatari

Sono soggetti all’applicazione del Sistema Disciplinare, il Presidente del CdA, gli amministratori, il Collegio Sindacale, i dirigenti, i dipendenti (quadri e impiegati), i consulenti, i collaboratori e i terzi in genere che abbiano rapporti contrattuali con la Sgr.

Il procedimento per l’irrogazione delle sanzioni di cui al Sistema Disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede. In ogni caso, l’OdV deve essere coinvolto nel procedimento disciplinare.

L’accertamento delle infrazioni al Modello 231 avverrà nell’ambito del procedimento disciplinare. La contestazione e l’irrogazione delle sanzioni sono attribuite alla competenza delle funzioni aziendali o degli Organi Sociali secondo quanto previsto dalla normativa aziendale.

È prevista l'istituzione di un canale informativo dedicato per facilitare il flusso di segnalazioni all'OdV sulle violazioni alle disposizioni del presente Modello 231.

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza e il contenuto del presente documento.

### **6.1.3. Le regole che compongono il Modello 231**

Sono sanzionate, ai sensi e per gli effetti del presente Sistema Disciplinare, tutte le violazioni ai principi e alle regole contenute nel Modello 231, e nelle procedure organizzative, individuate al fine di disciplinare le attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati previsti dal Decreto 231.

## **6.2. Le sanzioni disciplinari**

Affinché il Modello 231 sia effettivamente operante è necessario adottare un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare le violazioni della normativa contenuta nello stesso. Considerata la gravità delle conseguenze per la Sgr derivanti da comportamenti illeciti dei dipendenti, qualsiasi inosservanza sostanziale del Modello 231 configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà del lavoratore e, nei casi più gravi, è da considerarsi lesiva del rapporto di fiducia instaurato con il dipendente. Le suddette violazioni saranno, pertanto, assoggettate alle sanzioni disciplinari suesposte, a prescindere dall'eventuale giudizio penale.

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel Modello 231 sono definiti come illeciti disciplinari. Il sistema disciplinare aziendale della Sgr è costituito dalle norme del Codice Civile in materia e dalle norme di cui al contratto collettivo nazionale di lavoro di appartenenza (contratto bancario).

Il Sistema Disciplinare non sostituisce le sanzioni previste dai rispettivi contratti collettivi nazionali, ma intende stigmatizzare e sanzionare solo le violazioni alle procedure operative aziendali e i comportamenti infedeli verso la Sgr che i dipendenti o i soggetti che ricoprono posizioni apicali abbiano posto in essere.

Il Sistema Disciplinare è portato a conoscenza di tutti i dipendenti (ad esempio, mediante affissione di una copia in bacheca o mediante diversi e specifici strumenti di comunicazione aziendale quali intranet, posta elettronica, comunicazioni di servizio, ecc...).

Pertanto, ai dipendenti che violano il Modello, sono irrogabili le sanzioni previste dalle norme disciplinari contenute nelle fonti che a livello collettivo disciplinano giuridicamente il rapporto di lavoro, nel rispetto del principio della gradualità della sanzione e della proporzionalità alla gravità dell'infrazione.

Per quanto concerne i soggetti non inquadrati nell'organico della Società come lavoratori dipendenti, le violazioni da questi poste in essere potranno comportare la risoluzione del contratto per inadempimento.

### **6.2.1. Sanzioni per i lavoratori dipendenti (non dirigenti)**

Le condotte dei lavoratori dipendenti non conformi alle norme comportamentali previste dal Modello e/o dal Codice Interno di Comportamento costituiscono illeciti disciplinari e, in quanto tali, devono essere 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 n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei Lavoratori").

La tipologia e l'entità del provvedimento disciplinare saranno individuate ai sensi di quanto previsto dal sistema disciplinare tempo per tempo vigente in IGI Private Equity, tenendo conto della gravità o recidività della mancanza o del grado di colpa e valutando in particolare:

- l'intenzionalità del comportamento o il grado di negligenza, imprudenza o imperizia, anche alla luce della prevedibilità dell'evento;
- il comportamento complessivo del lavoratore, verificando l'esistenza di eventuali altri simili precedenti disciplinari;
- le mansioni assegnate al lavoratore, nonché il relativo livello di responsabilità gerarchica e autonomia;
- l'eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso nel determinare la violazione nonché la relativa posizione funzionale;
- le particolari circostanze che contornano la violazione o in cui la stessa è maturata;
- la rilevanza degli obblighi violati e la circostanza che le conseguenze della violazione presentino o meno rilevanza esterna all'azienda;
- 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 dal Direttore, il quale provvederà a norma di legge e di contratto.

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 Interno di Comportamento 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:

- 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;
- 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 Organizzativo.

**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:

- 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;
  - 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 Interno di Comportamento e 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 Interno di Comportamento;
  - ogni e qualsiasi altra inosservanza di normative contrattuali o di disposizioni aziendali specifiche comunicate al Dipendente.

***D) 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:

- 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;
- adozione, nello svolgimento delle attività classificate a rischio ai sensi del Decreto, di comportamenti non conformi alle norme del Modello Organizzativo e dirette univocamente al compimento di uno o più tra i reati previsti dal Decreto;
- omissione dolosa nell'assolvimento degli adempimenti previsti dal Modello ai fini della gestione del rischio;
- reiterata inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Interno di Comportamento;
- omessa comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni rilevanti.

***E) 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 irreparabilmente 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 consequenziale 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:

- la violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna e/o la relativa elusione;
- 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;
- la violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste 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'Organismo di Vigilanza;
- 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.

### **6.2.2. Misure nei confronti dei dirigenti**

In caso di rilevante inosservanza, da parte dei dirigenti, delle norme previste dal Modello e dal Codice Interno di Comportamento o di comportamenti, durante lo svolgimento di attività a rischio ai sensi del Decreto, non conformi a quanto prescritto nel Modello stesso, nonché – limitatamente al Direttore Generale – 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 Interno di Comportamento: qualora, a seguito di tale valutazione, risulti irrimediabilmente lesa 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:

- commetta reiterate e gravi violazioni delle disposizioni del Modello Organizzativo e/o del Codice Interno di Comportamento;
- 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;
- 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;
- non provveda a segnalare con tempestività e completezza all'Organismo di Vigilanza eventuali criticità, afferenti aree nell'ambito di applicazione del Modello organizzativo, che fossero emerse a seguito di ispezioni, verifiche, comunicazioni etc. delle autorità preposte;
- effettui elargizioni in denaro a pubblici funzionari;
- presenti dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- destini somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati;
- non rediga per iscritto gli incarichi conferiti ai collaboratori esterni o li sottoscriva in violazione delle deleghe ricevute;
- effettui un pagamento in cash o in natura;
- 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;
- assumi 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 Fondi istituiti e gestiti dalla Società;
- 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;
- assumi 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 del Codice Interno di Comportamento da parte di un dirigente, l'Organismo adotterà, in sede di Consiglio di Amministrazione, le opportune iniziative. Lo svolgimento del procedimento sarà affidato all'Amministratore Delegato, il quale provvederà 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.

### 6.2.3. Misure nei confronti degli Amministratori

Alla notizia di una rilevante inosservanza, da parte degli Amministratori, delle norme previste dal Modello e/o dal Codice Interno di Comportamento o di comportamenti, durante lo svolgimento di attività a rischio ai sensi del Decreto, non conformi a quanto prescritto nel Modello stesso, l'Organismo di Vigilanza 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:

- commetta gravi violazioni delle disposizioni del Modello Organizzativo e del Codice Interno di Comportamento;
- non provveda a segnalare tempestivamente (anche all'OdV) eventuali situazioni di irregolarità o anomalie inerenti il corretto adempimento delle procedure di cui al Modello Organizzativo di cui abbia notizia, tali da compromettere l'efficacia del Modello organizzativo della Società o determinare un potenziale od attuale pericolo per la Società di irrogazione delle sanzioni di cui al Decreto;
- non individui tempestivamente, anche per negligenza o imperizia, eventuali violazioni delle procedure di cui al Modello Organizzativo e non provveda ad eliminare dette violazioni e la perpetrazione di reati che ne consegue;
- ponga in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto;
- ponga in essere qualsiasi situazione di conflitto di interessi – anche potenziale - nei confronti della Società o della Pubblica Amministrazione;
- distribuisca omaggi o regali a terzi al di fuori di quanto previsto nel Codice Interno di Comportamento ed alle relative procedure o accordi altri vantaggi di qualsiasi natura (ad es. promesse di assunzione);
- presenti dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- 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;
- 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;
- 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;



- 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;
- non osservi le regole che presiedono alla corretta valorizzazione delle quote dei Fondi istituiti e gestiti dalla Società;
- 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;
- 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 cod. civ.

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

#### **6.2.5. 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'Organismo di Vigilanza 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. 2393 cod. civ.

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

#### **6.2.6. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

Nei casi in cui l'Organismo di Vigilanza, per negligenza ovvero imperizia, non sia stato in grado di 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'Amministratore Delegato.

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

#### **6.2.7. Misure da attuare nei confronti di collaboratori “esterni” all’azienda**

Ogni comportamento posto in essere da Collaboratori, 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 Interno di Comportamento 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, Fornitore, Consulente o Terzo, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

Competerà all’Organismo di Vigilanza 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 (Collaboratore esterno, Fornitore, Consulente o Terzo).

#### **6.2.8. Le Sanzioni nei confronti di consulenti, collaboratori, tirocinanti, Società di service e soggetti terzi**

Qualsiasi condotta posta in essere da consulenti, collaboratori, tirocinanti e terzi che intrattengono rapporti con la Sgr, in contrasto con le regole che compongono il Modello 231 e poste a presidio del rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto 231, potrà determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali da inserire nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l’immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

Tali comportamenti verranno valutati dalle funzioni competenti della Sgr che, sentito il parere del responsabile dell’Area/Ufficio o Funzione aziendale che ha richiesto l’intervento del professionista e previa diffida dell’interessato, riferiranno tempestivamente e per iscritto al Presidente del Consiglio di Amministrazione, nei casi ritenuti più gravi, anche al Collegio Sindacale. Inoltre, tali funzioni invieranno, a tal proposito, apposita informativa all’OdV

La Sgr si riserva, altresì, la facoltà di proporre domanda di risarcimento, qualora dalla condotta tenuta dai suindicati soggetti derivino alla Sgr danni concreti sia materiali (in particolare l’applicazione da parte del giudice delle misure pecuniarie o interdittive previste dal Decreto 231), sia reputazionali.

### **6.3. I criteri di commisurazione delle sanzioni disciplinari**

La gravità dell’infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Sgr e per tutti i dipendenti e i portatori di interesse della stessa Società;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

La recidiva costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.

#### **6.4. L'accertamento delle sanzioni disciplinari**

Con riferimento alla procedura di accertamento delle violazioni, si distingue tra i soggetti legati alla Sgr da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti.

Per i dipendenti della Sgr, il procedimento disciplinare non può che essere quello già disciplinato dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL vigente. A tal fine, anche per le violazioni delle regole del Modello 231, sono fatti salvi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive competenze; è, tuttavia, previsto comunque il necessario coinvolgimento dell'OdV nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni delle regole che compongono il Modello 231.

Non potrà, pertanto, essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per le violazioni di cui sopra, senza preventiva informazione e parere dell'OdV, anche qualora la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga dall'OdV stesso.

Per le altre categorie di soggetti, legati alla Sgr da un rapporto diverso dalla subordinazione, il procedimento disciplinare sarà gestito dalle funzioni aziendali competenti e sarà data adeguata informativa al Presidente del CdA e all'OdV. Nel caso di violazione da parte di un consigliere o di un sindaco sarà interessato anche l'organo sociale di appartenenza, mentre per le violazioni commesse da soggetti legati alla Sgr da vincoli contrattuali sarà esercitato il diritto di risoluzione, secondo quanto previsto dalle clausole contrattuali.

### **7. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE**

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di IGI Private Equity garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute, nei confronti degli organi Societari, dei dipendenti, dei collaboratori, dei consulenti e delle controparti contrattuali.

Il livello di formazione e di informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività sensibili.

Ai nuovi assunti ed a coloro che stipulano per la prima volta un contratto di collaborazione, di consulenza o a prestazioni corrispettive con IGI Private Equity viene

consegnata una copia (su supporto cartaceo o informatico) o in altra forma reso noto il contenuto del Modello.

Tali soggetti sono tenuti a rilasciare a IGI Private Equity una dichiarazione sottoscritta ove si attesta la conoscenza del Modello e l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

## **8. CODICI DI COMPORTAMENTO ED INTEGRITÀ ETICA**

Per garantire un efficace ed efficiente governo della Società ed una consapevole gestione della stessa, oltre alla formalizzazione di procedure in grado di garantire la corretta conduzione dei fatti aziendali, è necessario anzitutto la presenza di un ambiente caratterizzato da un'integrità etica e da una forte sensibilità al controllo tali da permettere la realizzazione degli obiettivi nella massima lealtà e trasparenza.

L'integrità etica contribuisce in modo rilevante all'efficacia delle politiche e dei sistemi di controllo ed influisce sui comportamenti che potrebbero sfuggire ai sistemi di controllo medesimi, per quanto gli stessi siano sofisticati. Si è ritenuto necessario diffondere i valori posti alla base dei giusti comportamenti, al fine di stimolare la condivisione degli stessi da parte di tutti i soggetti della struttura aziendale.

Partendo da questa premessa la Società ha adottato un proprio Codice Etico, che è stato sottoscritto per accettazione da tutti i Dipendenti della Società, il quale sintetizza l'essenza del comportamento della Società, attraverso un insieme di valori e di regole il cui rispetto e la cui osservanza rappresentano elementi fondamentali dell'attività aziendale.

In un contesto economico caratterizzato da una forte e sempre maggiore competitività, esso ha l'obiettivo di improntare a trasparenza, correttezza, lealtà, integrità e credibilità i rapporti tra la Società ed i suoi "portatori di interesse", intesi internamente quali Amministratori, soci, dipendenti ed esternamente quali Pubblica Amministrazione, clienti, mercato e l'intero contesto economico nel quale la Società opera.

Il Codice Etico è teso ad evitare comportamenti ambigui o scorretti mediante l'individuazione chiara delle principali regole da rispettare.

Tutte le azioni, operazioni e transazioni compiute o poste in essere a vantaggio dell'azienda o nel suo interesse devono essere ispirate alla massima correttezza, alla completezza e alla trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale, alla chiarezza e verità nei riscontri contabili, secondo le norme vigenti e le procedure stabilite. In particolare, la convinzione di agire in qualche modo a vantaggio della Società non giustifica l'adozione di comportamenti in contrasto con i suddetti principi.

Il Codice Etico è finalizzato a garantire l'esplicita posizione assunta dall'azienda in merito ai comportamenti da tenere da parte del personale (comprese le funzioni apicali), i propri collaboratori e consulenti, con particolare riferimento alle circostanze nelle quali sussistono i rischi collegati ai reati previsti dal Decreto.

Tale Codice Etico è soggetto a revisione periodica, attraverso una specifica valutazione cui sovrintende l'Organismo di Vigilanza. Quest'ultimo procede alla revisione di tale documento quando lo ritiene necessario ovvero, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nelle circostanze, o sulla base, delle seguenti risultanze:

- inclusione di nuove fattispecie di reato nell'ambito del regime del Decreto in oggetto;
- esiti delle verifiche condotte sui rischi, sull'applicazione del Modello e circa i riscontri effettuati anche in merito alla piena conoscenza e comprensione da parte delle funzioni aziendali.

Ogni aggiornamento del Codice Etico viene portato a conoscenza delle funzioni interessate attraverso modalità analoghe a quelle previste per la sua diffusione ovvero con altre modalità, tempo per tempo verificate dall'Organismo, atte ad assicurarne la sua massima diffusione e conoscenza.

Il Codice Etico rientra nella documentazione fornita ai dipendenti (in formato elettronico alternativamente a quello cartaceo) all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro, ovvero all'atto dell'incarico ad Amministratori e Sindaci, e ad esso viene dedicata particolare attenzione all'interno dei piani di formazione alle strutture aziendali.

Tutto il personale della Società (i Dipendenti anche a livello direttivo, gli Amministratori, i Sindaci e i collaboratori) è tenuto alla scrupolosa osservanza delle disposizioni contenute nel Codice Etico: la mancata osservanza è valutata sotto il profilo disciplinare e potrà comportare l'adozione delle sanzioni contrattualmente previste. A fronte di ciò, SGR promuove la più ampia diffusione del Codice presso tutti i soggetti interessati, la corretta interpretazione dei suoi contenuti e fornisce gli strumenti più adeguati per favorirne l'applicazione.

La Società mette in atto, inoltre, le necessarie misure al fine di svolgere attività di verifica e di monitoraggio dell'applicazione del Codice stesso e tale compito è stato affidato all'Organismo di Vigilanza.

## **9. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231**

Il Modello, in quanto strumento volto a disciplinare l'operatività aziendale e a rifletterne l'organizzazione, deve 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 connesso 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.

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 organo ogni valutazione circa l'effettiva implementazione di interventi di aggiornamento integrazione o in generale modifica del Modello.

Al riguardo, recependo le indicazioni formulate da alcuni orientamenti giurisprudenziali ed allo scopo di garantire solidità e stabilità al presente Modello, ogni eventuale delibera volta a modificare il Modello dovrà essere assunta a maggioranza assoluta dei componenti in carica.

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 231.

**ENDS**