



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

***VEGAGEST SGR***

*Approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 30.07.09*

## SOMMARIO

<b>PARTE GENERALE .....</b>	<b>- 4 -</b>
<b>1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 .....</b>	<b>- 5 -</b>
1.1 <i>Il regime di responsabilità amministrativa-penale a carico di persone giuridiche, società ed associazioni anche prive di personalità giuridica .....</i>	<i>- 5 -</i>
1.2 <i>I soggetti destinatari .....</i>	<i>6</i>
1.3 <i>Le fattispecie di reato (i c.d. “reati presupposto”) .....</i>	<i>7</i>
1.4 <i>Le sanzioni .....</i>	<i>11</i>
1.4.1 <i>Le sanzioni pecuniarie (artt. 10 e 11 del Decreto) .....</i>	<i>12</i>
1.4.2 <i>Le sanzioni interdittive (artt. 9, comma 2, e 13 del Decreto) .....</i>	<i>12</i>
1.4.3 <i>La confisca .....</i>	<i>13</i>
1.4.4 <i>La pubblicazione della sentenza di condanna .....</i>	<i>14</i>
1.5 <i>L’efficace attuazione del Modello quale possibile esimente dalla responsabilità .</i>	<i>14</i>
<b>2. L’ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI VEGAGEST SGR .....</b>	<b>16</b>
2.1 <i>Gli obiettivi perseguiti da VEGAGEST SGR con l’adozione del Modello .....</i>	<i>16</i>
2.1.1 <i>Le fasi di realizzazione del Modello .....</i>	<i>16</i>
2.1.2 <i>Raccolta e analisi della documentazione .....</i>	<i>16</i>
2.1.3 <i>Identificazione delle attività a rischio .....</i>	<i>17</i>
2.1.4 <i>Identificazione e analisi degli attuali presidi al rischio .....</i>	<i>17</i>
2.1.5 <i>Gap analysis .....</i>	<i>17</i>

2.1.6	<i>Definizione dei protocolli</i> .....	18
2.1.7	<i>Modalità di gestione delle risorse finanziarie per la prevenzione dei reati</i> .....	18
2.1.8	<i>Redazione e diffusione del Modello organizzativo e gestionale</i> .....	18
2.2	<i>La Struttura del Modello</i> .....	18
2.3	<i>La Finalità del Modello</i> .....	20
2.4	<i>L'adozione del Modello e le successive modifiche</i> .....	21
<b>3.</b>	<b><i>LA DIFFUSIONE DEL MODELLO E LA FORMAZIONE</i></b> .....	<b>23</b>
3.1	<i>La diffusione del Modello</i> .....	23
3.2	<i>La formazione del personale</i> .....	23
3.2.1	<i>Personale Dirigente e con funzioni di rappresentanza (c.d. Soggetti apicali)</i> .....	23
3.2.2	<i>Altro personale</i> .....	24
3.3	<i>L'informativa ai soggetti esterni alla Società</i> .....	24
<b>4.</b>	<b><i>IL SISTEMA SANZIONATORIO</i></b> .....	<b>25</b>
<b>5.</b>	<b><i>LA GESTIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE E FINANZIARIE</i></b> .....	<b>26</b>



## **PARTE GENERALE**

## **1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231**

### ***1.1 Il regime di responsabilità amministrativa-penale a carico di persone giuridiche, società ed associazioni anche prive di personalità giuridica***

Con l'emanazione del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, il Legislatore ha parzialmente attuato la Legge delega n. 300/2000, che, a sua volta, ha recepito normative sopranazionali, ossia la Convenzione del 26 maggio 1997, relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità Europee o degli Stati membri dell'Unione Europea, e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997, sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

Detto Decreto (come integrato dal D.M. n. 201 del 2003 e da successivi interventi legislativi) ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità di persone giuridiche, società ed associazioni, anche prive di personalità giuridica (di seguito, per brevità, "enti" o "ente"), per attività illecita derivante dalla commissione di alcuni reati, posti in essere a vantaggio e/o nell'interesse dell'ente, da parte di:

- persone fisiche poste in posizione apicale;
- persone fisiche sottoposte all'altrui direzione e controllo;
- soggetti esterni che, operando in nome e/o per conto dell'ente, compiono atti nei confronti dell'esterno.

Ciò significa che, in caso di commissione di uno o più reati espressamente previsti dalla legge ad opera di un soggetto appartenente al vertice aziendale, ovvero di un sottoposto, o di un soggetto esterno all'ente, si aggiunge, alla responsabilità penale dell'autore materiale del reato, la responsabilità amministrativa dell'ente, se il reato è stato commesso nel suo interesse o la Società ne ha comunque tratto un vantaggio.

La responsabilità dell'ente è, invece, esclusa, se la persona fisica ha commesso il reato ad esclusivo vantaggio proprio o di terzi.

L'ente è chiamato a rispondere con il proprio patrimonio e la sua responsabilità è

autonoma rispetto a quella dell'autore del reato.

## **1.2 I soggetti destinatari**

Ai sensi dell'art. 1, comma 2, del Decreto, la normativa in tema di responsabilità amministrativa degli enti si applica a:

- Enti dotati di personalità giuridica, quali, a titolo esemplificativo, S.p.A., S.r.l., S.a.p.A, Cooperative, Associazioni riconosciute, Fondazioni, altri enti privati e pubblici economici;
- Società e associazioni anche prive di personalità giuridica, quali, a titolo esemplificativo, S.n.c. e S.a.s. anche irregolari, Associazioni non riconosciute.

Restano, invece, esclusi dalla soggezione alla normativa in esame:

- le imprese individuali;
- lo Stato;
- le Regioni;
- le Province;
- i Comuni;
- altri enti pubblici non economici;
- partiti politici;
- sindacati.

### **1.3 Le fattispecie di reato (i c.d. “reati presupposto”)**

L’insorgenza della responsabilità in capo all’ente non è conseguente alla commissione di qualsiasi reato, bensì di quelli esclusivamente previsti dalla legge.

Allo stato, i c.d. “reati presupposto” sono i seguenti:

#### **Reati contro la Pubblica Amministrazione:**

- malversazione a danno dello stato (art. 316-bis c.p.);
- indebita percezione di erogazioni a danno dello stato (art. 316-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.) e circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.); corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.); corruzione di un incaricato di pubblico servizio (art. 320 c.p.); istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di stati esteri (art. 322-bis c.p.).

#### **Reati contro il patrimonio:**

- truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico (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.).

#### **Reati contro la fede pubblica<sup>1</sup>:**

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (454 c.p.);

---

<sup>1</sup> Art. 25-bis: Articolo aggiunto dall’art. 6, d.l. 25 settembre 2001, n. 350, convertito, con modificazioni, in l. 23 novembre 2001, n. 409.

- 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.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- falsificazione dei valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 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.).

**Reati societari<sup>2</sup>:**

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- false comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.);
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.);
- impedito controllo (2625 c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (2627 c.c.);
- formazione fittizia del capitale (2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (2633 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.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);

---

<sup>2</sup> Art. 25-ter: Articolo inserito dall'articolo 3 del D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, e modificato dall'articolo 31 della legge 28 dicembre 2005, n. 262. A norma dell'articolo 39, comma 5 della legge 28 dicembre 2005, n. 262 le pene pecuniarie previste da detto articolo sono raddoppiate.

- aggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (2629-bis c.c.).

**Reati di terrorismo<sup>3</sup>:**

- tutti i delitti commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico.

**Reati contro la personalità individuale, contro la vita e l'incolumità individuale<sup>4</sup>:**

- riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù (art. 600 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- pornografia virtuale (art. 600-quater c.p.);
- tratta di persone (art. 601 c.p.);
- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili ( art. 583-bis co. 12, c.p.).

**Reati finanziari<sup>5</sup>:**

- abuso di informazioni privilegiate (art. 184 Tuf e art. 187-bis Tuf);
- manipolazione del mercato (art. 185 Tuf e art. 187-ter Tuf).

**Reati transnazionali<sup>6</sup>:**

---

<sup>3</sup> Art. 25-quater: Articolo inserito dall'articolo 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7.

<sup>4</sup> Art. 25-quinquies: Articolo inserito dall'articolo 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228, successivamente modificato dall'articolo 10 della legge 6 febbraio 2006, n. 38.

<sup>5</sup> Art. 25-sexies: Articolo inserito dall'articolo 9 della legge 18 aprile 2005, n. 62.

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- contrabbando nell'importazione o esportazione temporanea (art. 291-quater del Testo unico di cui al D.P.R. 43/73);
- associazione per traffico di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del Testo unico di cui al D.P.R. 309/90);
- ricettazione (art. 648);
- riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
  
- reati connessi al traffico di migranti (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del Testo unico di cui al D. Lgs. 286/98);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

Si precisa che la commissione dei c.d. reati “transnazionali” rileva unicamente qualora il reato sia punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni e sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:

- ✓ sia commesso in più di uno Stato;
- ✓ ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
- ✓ ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- ✓ ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

### **Reati commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela**

---

<sup>6</sup> *Categoria di reati introdotta dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146 (pubblicata nella G.U. n. 85 dell'11 aprile 2006). E' stato introdotto l'art. 25-octies che prevede la responsabilità degli enti per i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita anche qualora non abbiano il requisito di “transnazionalità”.*

**dell'igiene e della salute sul lavoro<sup>7</sup>:**

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590 co. 3 c.p.).

**Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis)<sup>8</sup>**

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

#### **1.4 Le sanzioni**

---

<sup>7</sup> Articolo inserito dall'articolo 9 della legge 3 agosto 2007, n. 123.

<sup>8</sup> Articolo inserito dall'articolo 7 della legge 18 marzo 2008 n. 48.

Le sanzioni previste dal Decreto sono le seguenti:

- sanzione pecuniaria; (§ 1.4.1)
- sanzione interdittiva; (§ 1.4.2)
- confisca; (§ 1.4.3)
- pubblicazione della sentenza. (§ 1.4.4)

Principale finalità dell'apparato sanzionatorio e dei suoi peculiari criteri commisurativi è di rendere diseconomiche condotte che perseguano o accettino il rischio della commissione di reati a vantaggio o nell'interesse dell'ente.

#### **1.4.1 Le sanzioni pecuniarie (artt. 10 e 11 del Decreto)**

Le sanzioni pecuniarie hanno natura amministrativa e si applicano sempre, anche nel caso in cui la persona giuridica ripari alle conseguenze derivanti dal reato.

La commisurazione della sanzione dipende da un duplice criterio:

- determinazione di quote in un numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000;
- attribuzione ad ogni singola quota di un valore compreso tra un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00 (sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente).

In concreto, le sanzioni pecuniarie potranno oscillare tra un minimo di € 25.822,84 (riducibili, ai sensi dell'art. 12 del Decreto, sino alla metà) ed un massimo di € 1.549.370,69.

Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado della responsabilità dell'ente;
- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

#### **1.4.2 Le sanzioni interdittive (artt. 9, comma 2, e 13 del Decreto)**

Sono sanzioni che si aggiungono a quelle pecuniarie ed hanno la funzione di impedire la reiterazione del reato.

In sede di applicazione di tali pene, il giudice ha particolare riguardo per l'attività svolta dall'ente, al fine di determinare una maggiore invasività sull'esercizio dell'attività medesima.

Al riguardo, infatti, tale categoria ricomprende le seguenti misure:

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

Nell'ipotesi di pluralità di reati, si applica la sanzione prevista per quello più grave.

La durata dell'interdizione è generalmente temporanea (da un minimo di 3 mesi ad un massimo di 2 anni), ad esclusione di alcuni casi tassativi, nei quali la temporaneità dell'interdizione è sostituita dalla definitività della medesima. A titolo esemplificativo:

- in caso di reiterazione del fatto delittuoso;
- in caso di profitto di rilevante entità;
- in caso di reiterazione per almeno tre volte negli ultimi sette anni.

Al contrario, nei casi di profitto di irrilevante entità e di reato commesso nel prevalente interesse del soggetto, le sanzioni interdittive non trovano applicazione.

### **1.4.3 La confisca**

È una sanzione applicabile contestualmente all'emissione della sentenza di condanna e consiste nella confisca, da parte dell'Autorità Giudiziaria, del prezzo o del profitto generati dal reato, ad esclusione della parte di esso che può essere restituita al danneggiato.

Se la confisca del prodotto o del profitto del reato non è possibile, vengono confiscate somme di denaro, beni o altre utilità di valore

equivalente al prezzo o al profitto del reato.

#### **1.4.4 La pubblicazione della sentenza di condanna**

La pubblicazione della sentenza di condanna è disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

La sentenza è pubblicata (a spese della persona giuridica condannata) una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

#### **1.5 L'efficace attuazione del Modello quale possibile esimente dalla responsabilità**

Un aspetto fondamentale delineato dal Decreto è l'innovativo concetto – per la realtà italiana – di Modello di organizzazione e gestione, idoneo a prevenire i reati elencati nel precedente paragrafo 1.3.

L'importanza di detto documento è notevole, se si considera che, ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 231/01, l'ente non incorre in responsabilità se, tra l'altro, ***“l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”***.

In pratica, il Legislatore ha inteso legare la responsabilità dell'ente alla mancata osservanza di regole di organizzazione, previamente definite, la cui corretta applicazione consente di minimizzare il rischio di commissione del reato; di conseguenza, l'adozione del Modello, pur non essendo imposta ex lege, è di indubbia utilità nel prevenire la commissione di reati, nonché la loro reiterazione.

A ciò aggiungasi, inoltre, che il Modello può spiegare la propria efficacia anche se introdotto successivamente alla commissione del reato. Al riguardo:

- nel caso in cui il reato sia già stato commesso ed il Modello non ancora predisposto, se il Modello viene adottato prima del dibattimento di primo grado, lo stesso può concorrere ad evitare all'ente l'applicazione delle più gravi sanzioni interdittive (art. 17, lett. b), nonché una sensibile riduzione delle pene pecuniarie (art. 12, comma 2, lett. b, e comma 3);
- l'adozione del Modello può avvenire anche a sentenza di condanna già



emessa, al fine di ottenere la conversione delle sanzioni interdittive ex art. 78; a patto che, oltre alla concorrenza delle altre condizioni previste dall'art. 17, se ne documenti l'adozione entro 20 giorni dalla notifica della sentenza.

In definitiva, l'adozione di un Modello, preventiva o successiva alla commissione di un reato da parte della società, può avere ripercussioni sia sull'*an* (cioè sulla concreta applicazione), che sulla natura (cioè sulla tipologia) stessa delle sanzioni.

## **2. L'ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI VEGAGEST SGR**

### ***2.1 Gli obiettivi perseguiti da VEGAGEST SGR con l'adozione del Modello***

A seguito dell'emanazione del D. Lgs. 231/01, Vegagest Sgr ha deciso di dotarsi di un proprio Modello, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto; in particolare, la Società ha deliberato di predisporre un documento contenente un insieme coerente di regole, procedure, disposizioni, che incidono sulla struttura, sul funzionamento dell'ente e sulla sua modalità di rapportarsi all'interno e con i terzi.

Come anticipato, l'adozione del Modello non è obbligatoria; la scelta di Vegagest Sgr è fondata, tuttavia, sulla convinzione che l'efficacia di un idoneo Modello non rilevi solo in virtù della possibilità di esonero dalla responsabilità dell'ente, ma migliori l'efficienza stessa dell'intero sistema societario, determinando, altresì, una maggiore competitività rispetto ai concorrenti.

Infatti se l'adozione e la diffusione del Modello mira da un lato a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi di Vegagest Sgr, anche quando apparentemente quest'ultima potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un costante monitoraggio dell'attività, mira a consentire a Vegagest Sgr di prevenire o reagire tempestivamente al fine di impedire la commissione del reato stesso.

#### ***2.1.1 Le fasi di realizzazione del Modello***

Nel corso della realizzazione del proprio Modello, Vegagest Sgr ha svolto un'intensa attività, articolata nelle fasi descritte nel documento relativo alla mappatura delle attività aziendali e metodologia adottata, cui si rimanda.

#### ***2.1.2 Raccolta e analisi della documentazione***

Nel corso di tale fase, Vegagest Sgr si è concentrata preliminarmente sulla raccolta e, successivamente, sull'analisi della seguente documentazione:

- Statuto;
- Organigramma e funzionigramma;
- Codice interno di comportamento e regolamento della società;
- Policy per la gestione dei conflitti di interesse;

- Policy in materia di incentivi;
- Ordini di Servizio (OdS);
- Libro dei Poteri di Firma (deleghe e procure);
- Regolamenti operativi e procedure formalizzate;
- Piano delle verifiche Internal Audit;
- Piano delle verifiche Compliance;
- Contratti e Convenzioni;
- Relazioni sulla Struttura Organizzativa;
- Documento programmatico della sicurezza (DPS);
- Documenti concernenti il Bilancio.

### ***2.1.3 Identificazione delle attività a rischio***

Tale attività è stata attuata attraverso l'analisi della struttura aziendale, allo scopo di individuare le modalità operative, la ripartizione delle competenze e la sussistenza, o l'insussistenza, di rischi di commissione di ciascuna ipotesi di reato indicata dalla legge.

Al fine di poter identificare le aree aziendali a rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01, sono state condotte interviste dirette ai responsabili di ciascuna singola area aziendale ed i risultati delle interviste sono stati documentati con analitiche verbalizzazioni e sintetiche schede descrittive.

A conclusione di tale fase, dall'analisi delle risposte fornite in sede di intervista, è emersa la sussistenza di profili di rischio di commissione di ipotesi di reato individuate dalla legge.

### ***2.1.4 Identificazione e analisi degli attuali presidi al rischio***

Tale attività ha avuto lo scopo di individuare, tramite interviste dirette ai responsabili delle aree aziendali a rischio, le procedure operative e i concreti controlli esistenti e idonei a presidiare il rischio individuato. Anche il risultato di tale attività è stato documentato in schede e/o documenti.

### ***2.1.5 Gap analysis***

In seguito all'identificazione ed all'analisi dei presidi al rischio già presenti, Vegagest Sgr si è concentrata proprio sul confronto tra la situazione di rischio e detti presidi, con le esigenze e i requisiti imposti dal D. Lgs. 231/01, al fine di individuare le carenze del sistema esistente. È stato, pertanto, richiesto, al soggetto responsabile della gestione delle attività a rischio non sufficientemente presidiate, di identificare interventi idonei a prevenire in concreto le identificate ipotesi di rischio.

#### **2.1.6 Definizione dei protocolli**

All'individuazione delle aree aziendali effettivamente a rischio, ha fatto seguito, per ciascuna di esse, la definizione di un protocollo di decisione contenente la disciplina che il soggetto avente la responsabilità operativa ha concorso ad illustrare come la più idonea a governare il profilo di rischio individuato: in sostanza, un insieme di regole originato da una dettagliata analisi di ogni singola attività e del sistema di prevenzione del rischio.

I protocolli hanno il compito di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, onde sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato la decisione.

#### **2.1.7 Modalità di gestione delle risorse finanziarie per la prevenzione dei reati**

Tale individuazione si fonda su un processo di autorizzazione di spesa che garantisce il rispetto dei principi di trasparenza, verificabilità e inerenza all'attività aziendale ed assicurare che i poteri autorizzativi e di firma siano assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali.

#### **2.1.8 Redazione e diffusione del Modello organizzativo e gestionale**

Nell'ultima fase, l'attività di Vegagest Sgr, si è concentrata sulla redazione del Modello di organizzazione e gestione, la cui struttura verrà descritta al successivo paragrafo 2.2, unitamente alla diffusione del documento, secondo le modalità di cui al successivo capitolo 3.

## **2.2 La Struttura del Modello**

Il presente Modello adottato da Vegagest Sgr S.p.A. è composto dalla presente Parte generale e da 6 (sei) allegati.

Nella presente Parte vengono illustrate le finalità e i contenuti del D. Lgs. 231/01, la metodologia utilizzata da Vegagest e le diverse fasi di redazione del Modello, gli obiettivi perseguiti dalla società, l'attività di formazione ed informazione e, infine, la gestione delle risorse economiche e finanziarie.

Gli allegati sono:

- Allegato A) - Codice Etico;
- Allegato B) - Codice interno di comportamento e regolamento;
- Allegato C) - Codice di Condotta;
- Allegato D) - Statuto dell'OdV;
- Allegato E) - Sistema disciplinare;
- Allegato F) - Struttura Organizzativa.

L'allegato C) – Codice di Condotta è a sua volta suddiviso in 6 Sezioni quante sono, allo stato, le categorie di reati presi in considerazione da Vegagest Sgr. In ciascuna Sezione vengono descritte le fattispecie di reato, le eventuali attività a rischio, i comportamenti da adottare, al fine di evitare la commissione dei reati e i principi su cui si fondano i protocolli e le procedure da seguire nelle attività a rischio di commissione dei reati.

Le sezioni sono le seguenti:

Sezione 1 - Reati contro la P.A. ed il patrimonio;

Sezione 2 - Reati Societari;

Sezione 3 - Reati Finanziari;

Sezione 4 - Reati transnazionali;

Sezione 5 - Reati aventi finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico;

Sezione 6 - Reati Informatici.

Non sono stati presi in considerazione, perché non attinenti alle attività esercitate da Vegagest Sgr, o perché rientranti nella sfera del "rischio accettabile", i seguenti reati previsti dal Decreto:

- Reati contro la fede pubblica;
- Reati contro la personalità individuale, contro la vita e l'incolumità

individuale;

- Reati commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

### **2.3 La Finalità del Modello**

La finalità del presente documento si riscontra nella chiara convinzione di Vegagest Sgr in merito alla stessa funzione del Modello. La Società è ferma nel ritenere che un idoneo Modello di organizzazione e gestione possa sensibilizzare tutti i dipendenti, collaboratori e terzi in genere all'adozione di comportamenti corretti nell'espletamento delle proprie attività, in modo tale da prevenire il rischio di commissione dei reati tassativamente previsti dal Decreto o la loro reiterazione. In particolare, la finalità del Modello è quella di:

- adeguarsi alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli Enti, ancorché il Decreto non ne abbia imposto l'obbligatorietà;
- verificare e valorizzare i presidi già in essere, atti a scongiurare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto;
- informare tutto il personale della Società della portata della normativa e delle severe sanzioni che possono ricadere sulla stessa Società nell'ipotesi di perpetrazione degli illeciti richiamati dal Decreto;
- rendere noto a tutto il personale che si stigmatizza ogni condotta contraria a disposizioni di legge, regolamenti, norme di vigilanza, regole aziendali interne, nonché ai principi di sana e corretta gestione delle attività societarie cui la Società si ispira;
- informare tutto il personale della Società dell'esigenza di un puntuale rispetto delle disposizioni contenute nel Modello stesso, la cui violazione è punita con severe sanzioni disciplinari;
- informare i collaboratori esterni, i consulenti e i partner della Società della portata della normativa, nonché dei principi etici e delle norme comportamentali adottate da Vegagest Sgr ed imporre agli stessi il rispetto dei valori etici cui quest'ultima si ispira;
- informare i collaboratori esterni, i consulenti ed i *partner* della Società che si stigmatizza ogni condotta contraria a disposizioni di legge, regolamenti, norme di vigilanza, regole aziendali interne, nonché ai

principi di sana e corretta gestione dell'attività societaria cui Vegagest Sgr si ispira;

- informare i collaboratori esterni, i consulenti ed i partner della Società delle gravose sanzioni amministrative applicabili a Vegagest Sgr nel caso di commissione degli illeciti di cui al Decreto;
- compiere ogni sforzo possibile per prevenire gli illeciti nello svolgimento delle attività sociali, mediante un'azione di monitoraggio continuo sulle aree a rischio, attraverso una sistematica attività di formazione del personale sulla corretta modalità di svolgimento dei propri compiti e mediante un tempestivo intervento per prevenire e contrastare la commissione di illeciti.

#### **2.4 L'adozione del Modello e le successive modifiche**

Vegagest Sgr, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29 ottobre 2007, aveva già adottato il "Modello" con un "Organismo di Vigilanza" in composizione monocratica. Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29.04.09 è stato istituito l'"Organismo di Vigilanza" in composizione collegiale, in sostituzione del precedente a composizione monocratica.

In data 30.06.09, si è provveduto a integrare e ad aggiornare il "Modello" con la finalità di meglio prevenire e contrastare la commissione dei reati annoverati dal decreto D.Lgs. 231/2001 da parte dei soggetti "apicali" e da quelli sottoposti alla loro vigilanza.

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto, l'organo dirigente, oltre che dell'adozione è, altresì, incaricato dell'efficace attuazione del Modello; vale a dire che dovrà provvedere alle successive modifiche e/o integrazioni, sentito il parere dell'OdV, il quale può altresì suggerire eventuali varianti migliorative alle quali giunge nell'espletamento della propria attività. In particolare, il CdA dovrà provvedere con delibera all'aggiornamento del Modello in caso di:

- variazioni legislative;
- creazione di nuove Aree o attività di Vegagest Sgr, le quali dovranno essere preventivamente mappate e, se ritenute a rischio, regolamentate per mezzo di apposite procedure;
- cambiamento di regole di comportamento e/o procedure;



- modifica di funzioni e poteri dell'OdV;
- mutamenti nel sistema sanzionatorio.

### **3. LA DIFFUSIONE DEL MODELLO E LA FORMAZIONE**

#### ***3.1 La diffusione del Modello***

Al fine di garantire la reale efficacia del Modello, i suoi contenuti devono essere portati a conoscenza di tutti i Destinatari i quali devono, altresì, avere cognizione che, dal momento dell'adozione del Modello, in caso di qualsivoglia violazione delle sue regole, verrà irrogata una delle sanzioni previste.

Pertanto Vegagest Sgr, tramite il suo OdV, si occuperà della diffusione del presente Modello attraverso la pubblicazione del testo integrale, o di un suo estratto, attraverso i canali di comunicazione aziendale (sito internet, Intranet, all'affissione in bacheca in ciascuna sede) e provvederà altresì al suo aggiornamento periodico.

#### ***3.2 La formazione del personale***

Al fine di perseguire un'ideale sensibilizzazione in materia di responsabilità amministrativa degli enti, Vegagest Sgr, sotto il controllo dell'OdV, si occuperà della formazione nel seguente modo.

##### ***3.2.1 Personale Dirigente e con funzioni di rappresentanza (c.d. Soggetti apicali)***

La formazione del personale Dirigente e con funzioni di rappresentanza verrà effettuata, su iniziativa dell'OdV, per mezzo dei seguenti strumenti:

- distribuzione di una copia del Modello, seguita da una dichiarazione sottoscritta dal soggetto per presa visione e impegno ad osservarne le prescrizioni in esso contenute;
- corso di formazione iniziale in merito ai contenuti del Decreto;
- aggiornamento annuale, concernente modificazioni e/o integrazioni della normativa;
- *e-mail* periodiche di aggiornamento.

##### **Per i nuovi assunti:**

- distribuzione di una copia del Modello, seguita da una

dichiarazione sottoscritta dal soggetto per presa visione e impegno ad osservarne le prescrizioni in esso contenute;

- corso di formazione iniziale in merito ai contenuti del Decreto, all'assunzione.

### **3.2.2 Altro personale**

La formazione di altro personale (inteso quale personale non dirigente e senza funzioni di rappresentanza) verrà effettuata, su iniziativa dell'OdV, per mezzo dei seguenti strumenti:

- distribuzione di una copia del Modello, seguita da una dichiarazione sottoscritta dal soggetto per presa visione e impegno ad osservarne le prescrizioni in esso contenute;
- *e-mail* di aggiornamento periodiche.

#### Per i nuovi assunti:

- distribuzione di una copia del Modello, seguita da una dichiarazione sottoscritta dal soggetto per presa visione e impegno ad osservarne le prescrizioni in esso contenute.

### **3.3 L'informativa ai soggetti esterni alla Società**

Vegagest Sgr si dovrà attivare per la distribuzione del Modello o di un estratto dello stesso anche nei confronti di partners commerciali, collaboratori, consulenti, clienti, fornitori e soggetti esterni che, operano a vario titolo con la Società o che compiono atti a vantaggio o nell'interesse di essa.

Tali soggetti sono tenuti a sottoscrivere una dichiarazione di presa visione del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 che attesti il ricevimento della copia e l'impegno a rispettarne tutte le disposizioni.

#### **4. IL SISTEMA SANZIONATORIO**

Il Sistema disciplinare di Vegagest è stato elaborato in funzione di quanto disposto dal D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231. Gli artt. 6 e 7 di tale provvedimento prevedono, infatti, che gli enti siano esonerati dalla responsabilità amministrativa - penale, qualora abbiano adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati del tipo di quello verificatosi e correlato ad un sistema di sanzioni “disciplinari” da adottare nel caso di inosservanza delle regole contenute nel Decreto stesso.

Al fine di dotarsi di un Sistema disciplinare idoneo a dare forza a tutte le regole che compongono il Modello, ed a completamento di quest’ultimo, la società Vegagest Sgr S.p.A. ha predisposto il presente documento tenendo in considerazione che la commissione o il concorso nella commissione dei reati di cui al Decreto è già sanzionata dal Codice Penale dal quale il presente Sistema Disciplinare è da ritenersi autonomo e distinto.

Pertanto, le regole e le sanzioni richiamate nell’allegato E) - Sistema disciplinare, integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari e potranno trovare attuazione a prescindere dall’esito del procedimento iniziato per l’irrogazione di una sanzione penale.

Il Sistema disciplinare prende in considerazione le oggettive differenze normative esistenti tra dirigenti, lavoratori dipendenti e terzi che agiscono in nome e/o per conto della Società, ed è stato predisposto nel rispetto degli artt. 2118 e 2119 c.c., della Legge n. 300/1970 (c.d. “Statuto dei lavoratori”) e dei vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

L’applicazione delle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare tiene conto dell’inquadramento giuridico e delle disposizioni applicabili per legge in relazione al contratto collettivo nazionale di lavoro adottato (contratto bancario).

Le regole individuano e disciplinano, quindi, l’intero sistema delle sanzioni che la Società intende comminare per il mancato rispetto delle misure previste nelle procedure organizzative aziendali, nel Codice Etico, nel Codice interno di comportamento e regolamento e nel presente Modello, adottate per prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto, allo scopo di individuare e definire:

- le sanzioni applicabili alle diverse categorie di lavoratori della Società;
- i criteri di commisurazione delle stesse.

Vegagest Sgr illustra nell’allegato E) cui si rimanda, i principi ai quali si è ispirata nella elaborazione e redazione del sistema sanzionatorio al fine di conformarsi al D.Lgs. 231/01.

## **5. LA GESTIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE E FINANZIARIE**

I sistemi gestionali delle risorse economiche e finanziarie (in entrata e in uscita) di Vegagest Sgr S.p.A. sono fondati sui seguenti elementi:

- una procedura che definisce i principi generali del processo di conferimento dei poteri di firma e regola le modalità di richiesta, aggiornamento, revoca ed utilizzo dei poteri di firma;
- un insieme di procedure che regolano il ciclo finanziario attivo e passivo;
- un'organizzazione aziendale fondata sul principio della separazione dei compiti;
- un processo di *budget* per il presidio degli investimenti e dei costi, fondato su specifici meccanismi di autorizzazione e di controllo.

La funzione Internal Audit monitora le procedure di trasparenza e di controllo nella formazione di provviste economiche e finanziarie e nei meccanismi di pagamento, onde impedire in ogni modo la creazione dei c.d. "fondi occulti".