



**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.
Lgs. n. 231 del 8/6/2001**

Parte Generale

Edizione 2024

La presente edizione del Modello è stata approvata ed adottata dal Consiglio di
Amministrazione di Directa Sim S.p.A. con delibera del 16/09/2024.

Indice

- 1 Destinatari della Parte Generale**
- 2 La responsabilità amministrativa delle società**
- 3 L'adozione del Modello da parte di Directa SIM S.p.A.**
- 4 L'Organismo di Vigilanza**
- 5 Il sistema disciplinare e sanzionatorio**
- 6 La formazione e diffusione del Modello**
- 7 Conferma dell'adeguatezza del Modello e della sua efficace attuazione**

1. Destinatari della Parte Generale

Sono destinatari (di seguito i “Destinatari”) della Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 (di seguito il “Modello”) di Directa SIM S.p.A. (di seguito la “SIM”) e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- gli azionisti, gli amministratori, persone con funzioni di amministrazione, direzione controllo, vigilanza o rappresentanza e i dipendenti della SIM dotati di autonomia finanziaria e funzionale (cosiddetti soggetti apicali);
- i restanti dipendenti della SIM (cosiddetti soggetti interni sottoposti ad altrui direzione inclusi i volontari e i tirocinanti);

In forza di specifica accettazione o in forza di apposite clausole contrattuali possono essere destinatari di specifici obblighi per il rispetto del contenuto della Parte Generale i seguenti soggetti esterni (di seguito i “Soggetti Esterni”):

- i consulenti finanziari abilitati all’offerta fuori sede, i collaboratori, i consulenti, i liberi professionisti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo;
- i fornitori e i *partner*¹ (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di *joint-venture*).

Tra i Soggetti Esterni così definiti debbono ricondursi anche coloro che, sebbene abbiano il rapporto contrattuale con la società controllante, nella sostanza operano in maniera rilevante e/o continuativa per conto o nell’interesse della SIM.

2. La responsabilità amministrativa delle società

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

Il D. Lgs. n. 231/2001 (di seguito anche il “Decreto”), recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” ha introdotto la responsabilità in sede penale degli enti per determinati reati commessi nell’interesse o a vantaggio² degli stessi, da parte di coloro 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

¹ In generale, per *Partner* si intendono le controparti con cui la SIM addivenga a forme di collaborazione contrattualmente regolate.

² L’ “interesse” o il “vantaggio” rappresentano due distinti criteri di imputazione della responsabilità:

- l’interesse esprime una valutazione teleologica del reato, apprezzabile “*ex ante*”, cioè al momento della commissione del reato, e sostanzialmente corrisponde al fine dell’attività criminosa;
- il vantaggio, valutabile “*ex post*” sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell’illecito, corrisponde al vantaggio / alla concreta acquisizione di una utilità economica per l’Ente.

(c.d. soggetti *apicali*) e/o da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. soggetti *subordinati* o *sottoposti ad altrui direzione*). Il Decreto, tuttavia, esclude la responsabilità dell'Ente nel caso in cui il soggetto *apicale* o il *subordinato* abbia agito nel proprio esclusivo interesse o in quello di terzi.

La responsabilità dell'ente è da considerarsi come autonoma rispetto a quella dell'autore del reato presupposto e consiste in un difetto organizzativo che ha agevolato la commissione dell'illecito penale da parte della persona fisica. L'ente infatti risponde dell'illecito amministrativo anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile e quando il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. La responsabilità amministrativa può derivare anche dalla commissione di un "reato presupposto" nelle forme del tentativo (art. 26), ove quest'ultimo sia giuridicamente configurabile. In caso di condanna si applica sempre la confisca del prezzo o del profitto del reato.

La responsabilità dell'Ente può derivare anche da per reati commessi all'estero, secondo quanto previsto dall' art. 4 del D.lgs. 231/2001

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, si tratta attualmente delle seguenti tipologie:

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25);
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis);
3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter);
4. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis);
5. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis 1);
6. Reati societari (art. 25 ter);
7. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater);
8. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1);
9. Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies);
10. Abuso di mercato (art. 25 sexies);
11. Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 25 septies);
12. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies);
13. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25 octies 1);
14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 nonies);
15. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies);
16. Reati ambientali (art. 25 undecies);
17. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies);
18. Razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies);
19. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies);
20. Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies);
21. Contrabbando (art. 25 sexiesdecies);
22. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies);

23. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 octiesdecies);

2.2 L'adozione del Modello quale comportamento doveroso della SIM al fine di prevenire, per quanto possibile, il compimento dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001

Istituita la responsabilità amministrativa degli enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'Ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *“Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*.

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'Ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti Modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito denominati il “Modello” o i “Modelli”), ex art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. n. 231/2001, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- previsione di regole dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ove il reato sia commesso da soggetti 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 soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'Ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, 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. Il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'efficace attuazione del Modello richiede:

- 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;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2.3 Le Linee Guida dell'ABI e di Confindustria

L'art. 6 comma 3 del Decreto dispone che *“i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

L'Associazione Bancaria Italiana (ABI) ha definito nel 2004, con successivi aggiornamenti, le Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, “Linee Guida”) fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settori/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la valutazione dell'idoneità dei presidi di controllo esistenti (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'Ente) e i contenuti del Modello.

Le Linee Guida prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello:

- identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto;
- progettazione ovvero miglioramento dei meccanismi di procedimentalizzazione delle decisioni, rendendo documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un Codice di Comportamento con riferimento ai reati *ex* Decreto e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

È opportuno evidenziare che la mancata conformità a punti specifici delle Linee Guida ABI non inficia di per sé la validità del Modello.

Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riguardo alla realtà concreta cui si riferisce, ben può discostarsi in taluni specifici punti dalle Linee Guida, quando ciò sia dovuto alla necessità di garantire maggiormente le esigenze tutelate dal

In considerazione di ciò deve essere valutato l'esame della singola fattispecie di reato

nonché i relativi *profili problematici* contenuti negli allegati delle stesse Linee Guida.

In data 7 marzo 2002 Confindustria ha elaborato e comunicato al Ministero le “*Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001*”.

Tali linee guida sono state oggetto di successive revisioni e l’ultimo aggiornamento risale al giugno 2021.

Le attività individuate dalle Linee Guida per la costruzione dei Modelli possono essere così schematizzate:

- **Inventariazione degli ambiti aziendali di attività:** mappatura delle aree aziendali a rischio di commissione dei reati ed individuazione dei reati rilevanti. Lo svolgimento di tale fase può avvenire secondo diversi approcci (per attività, per funzioni, per processo). Essa comporta il compimento di una revisione periodica della realtà aziendale con l’obiettivo di individuare le aree che, in ragione della natura e delle caratteristiche delle attività svolte, risultino interessate dal potenziale compimento di taluno dei reati contemplati dalla normativa.
- **Analisi dei rischi potenziali:** mappatura delle potenziali modalità di realizzazione degli illeciti nelle aree a rischio. L’analisi, finalizzata ad una corretta progettazione delle misure preventive, deve condurre ad una rappresentazione il più possibile completa di come le fattispecie di reato possano essere attuate rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera l’azienda.
- **Valutazione/costruzione/adequamento del sistema di controlli preventivi:** descrizione documentata del sistema dei controlli preventivi attivato e degli adeguamenti eventualmente necessari. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:
 - codice etico;
 - sistema organizzativo;
 - procedure manuali ed informatiche;
 - poteri autorizzativi e di firma;
 - sistemi di controllo integrato e di gestione;
 - comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell’Organismo di Vigilanza, riassumibili in:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione.
- previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- obblighi di informazione dell’Organismo di controllo.

Come per le Linee Guida dell’ABI, anche per quelle emanate da Confindustria il mancato rispetto di punti specifici delle predette non inficia la validità del Modello. Quest’ultimo, infatti, essendo redatto con specifico riferimento alla realtà concreta dell’Ente, può discostarsi dalle Linee Guida le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

3 L'adozione del Modello da parte di Directa SIM S.p.A.

3.1 Descrizione della struttura societaria e delle aree di attività

Directa SIM S.p.A., fondata nel 1995 e con sede legale in Torino, è una società di intermediazione mobiliare autorizzata alla prestazione dei servizi di investimento.

È iscritta all'Albo delle SIM al n. 59.

Il capitale sociale interamente versato, pari ad €7.500.000. = e rappresentato da n. 18.750.000. = azioni quotate su Euronext Growth Milan. Gli Azionisti titolari di una partecipazione almeno pari al 5% del capitale sociale di Directa SIM (c.d. "azionisti significativi") risultano essere i seguenti:

Azionariato	N. Azioni	%
Massimo Segre*	9.385.286	50,05%
Andrea Grinza	1.890.000	10,08%
Mario Fabbri	1.685.714	8,99%
Vincenzo Tedeschi	1.140.000	6,08%
Mercato	4.649.000	24,79%
Totale	18.750.000	100%

* Il Prof. Massimo Segre possiede le azioni Directa per il tramite di Futuro S.r.l. e di Mi.Mo.Se. S.p.A.

Directa SIM è autorizzata alla prestazione dei seguenti servizi di investimento:

- Ricezione e trasmissione di ordini (delibera n. 11761 del 22/12/1998)
- Assunzione a fermo e/o collocamento sulla base di un impegno irrevocabile nei confronti dell'emittente (delibera n. 12438 del 14/03/2000)
- Collocamento senza impegno irrevocabile nei confronti dell'emittente (delibera n. 12438 del 14/03/2000)
- Esecuzione di ordini per conto dei clienti (delibera n. 13438 del 05/02/2002)
- Consulenza in materia di investimenti (D.lgs. 164 del 17/09/2007)

I servizi offerti alla clientela consentono l'operatività sulle varie sedi di negoziazione (mercati regolamentati, *multilateral trading facilities*, *organized trading facilities*, internalizzatori sistematici), attraverso il sistema di *trading on line* che la SIM ha sviluppato in proprio nel corso degli anni e che consente di immettere operazioni di compravendita attraverso un dispositivo mobile o fisso ed una connessione ad internet.

I canali attraverso i quali Directa distribuisce il proprio servizio di trading on line sono quelli tradizionali e prevedono la distinzione fra clienti "diretti" e "indiretti":

- il canale diretto è rappresentato dalla clientela che apre un conto con Directa trasferendo alla SIM i fondi per la propria attività di *trading*;
- il canale indiretto è costituito da quella parte di clientela che mantiene i propri fondi liquidi e titoli in deposito presso una delle banche convenzionate, usufruendo dei medesimi servizi.

3.2 Il sistema organizzativo in generale

Il governo societario assegna un ruolo centrale al Consiglio di Amministrazione.

Ai sensi dell'articolo 17 dello Statuto, la SIM è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un minimo di cinque ad un massimo di undici membri, anche non Soci, secondo quanto deliberato dall'Assemblea all'atto della nomina. Gli Amministratori durano in carica per massimi tre esercizi e comunque fino all'Assemblea che pone in discussione il bilancio relativo all'ultimo anno di permanenza in carica. Essi sono rieleggibili. Almeno uno dei componenti del Consiglio di Amministrazione (o la diversa proporzione eventualmente prevista dalla normativa pro tempore vigente) deve possedere i requisiti di indipendenza stabiliti per i Sindaci dall'art. 148, comma 3, del TUF secondo quanto previsto dal Regolamento Euronext Growth Milan di volta in volta vigente. Gli Amministratori indipendenti devono essere scelti tra quei candidati che siano stati preventivamente individuati o valutati positivamente dall'Euronext Growth Advisor della Società.

L'articolo 18 dello Statuto attribuisce al Consiglio di Amministrazione i più ampi poteri per la gestione (ordinaria e straordinaria) della SIM, senza eccezioni di sorta, e prevede la facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione e per il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi soltanto quelli che la Legge e lo Statuto - in modo tassativo - riservano all'Assemblea dei Soci.

Il Consiglio di Amministrazione può pertanto deliberare la riduzione del capitale sociale in caso di recesso dei Soci, l'adeguamento dello Statuto a disposizioni normative, il trasferimento della sede legale nell'ambito del territorio nazionale nonché la fusione e la scissione nei casi previsti dalla legge.

Come organo di gestione, ha il compito di stabilire, approvare e sovrintendere le strategie di business e di rischio, l'adeguatezza degli assetti dedicati, l'ammontare dei capitali disponibili per la copertura dei rischi e i meccanismi di controllo interno. In quanto responsabile della realizzazione delle strategie aziendali, ne discute l'appropriatezza e la revisione; adeguatamente informato, contribuisce all'informazione circa i rischi assunti, il contesto economico, la liquidità e l'impatto sul capitale.

Il Consiglio di Amministrazione si raduna presso la sede sociale o altrove su convocazione del Presidente o del Vice Presidente o di un Amministratore Delegato ovvero su richiesta scritta di almeno un terzo dei suoi componenti. Il Consiglio può essere inoltre convocato, previa comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione, dal Collegio Sindacale o da almeno due dei suoi componenti.

Per la validità delle deliberazioni è necessaria la presenza della maggioranza dei consiglieri in carica ed il voto favorevole della maggioranza dei presenti. A parità di voti prevarrà il voto del Presidente o di chi ne fa le veci.

Ai sensi dell'articolo 19 dello Statuto, il Consiglio di Amministrazione, qualora non vi abbia provveduto l'Assemblea all'atto della nomina, elegge tra i suoi membri un

Presidente e può anche nominare un Vice Presidente e/o uno o più Amministratori Delegati.

L'articolo 22 dello Statuto prevede che l'Assemblea stabilisca gli emolumenti annui per gli Amministratori, salvo i disposti dell'art. 2389 comma 3 primo periodo del Codice Civile. L'Assemblea può assegnare loro una remunerazione fissa o variabile. L'Assemblea può altresì determinare un importo complessivo per la remunerazione degli Amministratori, ivi inclusi quelli investiti di particolari cariche. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede alla suddivisione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Ai sensi dell'art. 20 dello Statuto Sociale, il Consiglio di Amministrazione può delegare quei poteri per legge delegabili al Presidente, al Vice Presidente, agli Amministratori Delegati, attribuendo loro individualmente o collettivamente la firma sociale, e a uno o più dei suoi componenti, fissandone contemporaneamente attribuzioni e retribuzioni. Il Consiglio di Amministrazione può entro i limiti di legge, delegare le proprie attribuzioni, determinando il contenuto e i limiti della delega, ad un Comitato Esecutivo composto di alcuni dei suoi componenti. Per la validità delle deliberazioni del Comitato Esecutivo sono necessari la presenza e il voto favorevole della maggioranza assoluta dei suoi componenti. Del Comitato Esecutivo fanno parte di diritto il Presidente, il Vice Presidente e gli Amministratori Delegati.

Il Consiglio può inoltre nominare Direttori Generali, previo accertamento del possesso dei requisiti di onorabilità, professionalità o qualsivoglia ulteriore normativamente prescritto, designandoli anche tra i componenti del Consiglio. Il difetto dei suddetti requisiti determina la decadenza dalla carica.

La SIM è dotata di strumenti organizzativi (delega di poteri, organigrammi, procedure operative, ecc.) improntati a principi generali di:

- formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità;
- chiara descrizione delle linee di riporto;
- conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti (all'interno della SIM e nei confronti dei terzi interessati).

In particolare, sono garantiti i seguenti aspetti:

- l'organigramma aziendale, gli ambiti e le responsabilità delle funzioni aziendali sono definiti in modo chiaro mediante apposite comunicazioni rese disponibili a tutti i dipendenti;
- le attività tra loro incompatibili sono tra loro organizzate per fasi e distribuite tra più funzioni al fine di garantire un'adeguata segregazione dei compiti;
- sono previsti specifici ruoli e compiti dei responsabili interni di ciascuna area potenzialmente a rischio, cui conferire potere di direzione, impulso e coordinamento delle funzioni sottostanti.

3.3 Il sistema delle procure e delle deleghe

Il sistema delle procure e delle deleghe concorre insieme agli altri strumenti del presente Modello ai fini della prevenzione dei rischi-reato nell'ambito delle attività sensibili identificate.

Si intende per “procura” il negozio giuridico unilaterale con il quale la SIM attribuisce ad un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa.

Si intende per “delega” qualsiasi atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

Tutti i soggetti che hanno il potere di impegnare la SIM all'esterno sono titolari della relativa procura.

Ciascuna delega a valenza interna definisce in modo specifico e non equivoco i poteri del delegato, precisandone i limiti, nonché il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente.

3.4 Gli obiettivi perseguiti dalla SIM con l'adozione del Modello

La SIM è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione dei servizi di investimento, a tutela della propria posizione ed immagine e del lavoro dei propri dipendenti ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, collaboratori e partner d'affari.

A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, la SIM ha adottato un Modello Organizzativo nella convinzione che l'adozione e l'efficace attuazione di tale Modello non solo consentano di beneficiare dell'esimente prevista dal Decreto, ma migliorino, nei limiti previsti dallo stesso, la propria organizzazione, limitando il rischio di commissione dei reati.

3.5 Le finalità del Modello e i principi fondamentali

Attraverso l'adozione del Modello, la SIM si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- rendere consapevoli tutti i Destinatari del Modello dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello stesso, alla cui violazione conseguono severe sanzioni disciplinari;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla SIM, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la SIM fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la SIM intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla SIM (e dunque indirettamente a tutti i portatori di interesse) dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal Decreto e della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;
- consentire alla SIM un costante controllo ed un'attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

Ai fini della predisposizione del Modello si è dunque proceduto a:

- identificare le attività cosiddette sensibili, attraverso il preventivo esame della documentazione aziendale ed una serie di colloqui con i soggetti preposti ai vari settori dell'operatività aziendale (ovvero con i responsabili delle diverse aree aziendali). L'analisi è stata preordinata all'identificazione e alla valutazione del concreto svolgimento di attività nelle quali potessero configurarsi condotte illecite a rischio di commissione dei reati presupposto. Allo stesso tempo si è proceduto a valutare i presidi di controllo, anche preventivi, in essere e le eventuali criticità da sottoporre a successivo miglioramento;
- disegnare e implementare le azioni necessarie ai fini del miglioramento del sistema di controllo e all'adeguamento dello stesso agli scopi perseguiti dal Decreto, nonché dei fondamentali principi della separazione dei compiti e della definizione dei poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate. In tale fase, particolare attenzione è stata dedicata a individuare e regolare i processi di gestione e controllo finanziario nelle attività a rischio;
- definire i protocolli di controllo nei casi in cui un'ipotesi di rischio sia stata ravvisata come sussistente. In tal senso si sono dunque definiti protocolli di decisione e di attuazione delle decisioni che esprimono l'insieme di regole e la disciplina che i soggetti preposti alla responsabilità operativa di tali attività hanno concorso ad illustrare come la più idonea a governare il profilo di rischio individuato. Il principio adottato nella costruzione del sistema di controllo è quello per il quale la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente. I protocolli sono ispirati alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, affinché sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato alla decisione.

I momenti fondamentali del Modello sono pertanto:

- la mappatura delle attività a rischio della SIM, ossia quelle attività nel cui ambito è possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- la predisposizione di adeguati momenti di controllo a prevenzione della commissione dei reati previsti dal Decreto;
- la verifica ex post dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico;
- la diffusione ed il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la realizzazione di un Codice Etico.

Il Modello, fermo restando le finalità peculiari descritte precedentemente e relative alla valenza esimente prevista dal Decreto, si inserisce nel più ampio sistema di controllo già in essere e adottato al fine di fornire la ragionevole garanzia circa il raggiungimento degli obiettivi aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti, e delle disposizioni delle Autorità di Vigilanza, dell'affidabilità delle informazioni finanziarie e della salvaguardia.

In particolare, con riferimento alle aree di attività cosiddette sensibili, la SIM ha individuato i seguenti principi cardine del proprio Modello, che regolando tali attività rappresentano gli strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della SIM e a garantire un idoneo controllo sulle stesse, anche in relazione ai

reati da prevenire:

- separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- nessuna operazione significativa può essere intrapresa senza autorizzazione;
- esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- adeguata regolamentazione procedurale delle attività aziendali cosiddette sensibili, cosicché:
 - i processi operativi siano definiti prevedendo un adeguato supporto documentale per consentire che essi siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità;
 - le decisioni e le scelte operative siano sempre tracciabili in termini di caratteristiche e motivazioni e siano sempre individuabili coloro che hanno autorizzato, effettuato e verificato le singole attività;
 - siano garantite modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
 - siano svolte e documentate le attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;
 - esistano meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione all'accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali;
 - lo scambio delle informazioni fra fasi o processi contigui avvenga in modo da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti.

I principi sopra descritti sono ritenuti dalla SIM ragionevolmente idonei a prevenire i reati richiamati dal Decreto. Per tale motivo, la SIM ritiene fondamentale garantire la corretta e concreta applicazione dei sopra citati principi di controllo in tutte le aree di attività aziendali cosiddette sensibili individuate e descritte nelle Parti Speciali del presente Modello.

3.6 La struttura del Modello: Parte Generale e Parti Speciali in funzione delle diverse ipotesi di reato

Il Modello si compone della presente Parte Generale, che descrive, oltre al modello di governo societario e il suo sistema di deleghe e poteri, anche il processo di definizione e i principi di funzionamento del Modello nonché i meccanismi di concreta attuazione dello stesso, e da tante Parti Speciali, una per ciascuna famiglia di reato, che descrivono le rispettive fattispecie di reato, le specifiche attività aziendali della SIM che risultano essere sensibili, i conseguenti principi comportamentali da rispettare nonché i protocolli di controllo implementati.

A seguito di apposita valutazione, si ritiene che i rischi ipotetici rilevanti ex D.Lgs. 231/01 siano connessi alle seguenti tipologie di reati presupposti secondo gradi di rischio che saranno specificati nelle singole parti speciali ad essi dedicati:

- reati contro la Pubblica Amministrazione (PA) (art. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (INF) (art. 24 bis);
- delitti di criminalità organizzata (CRI) (art. 24 ter);
- reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (MON) (art. 25-bis);
- reati societari (SOC) (art.25-ter);
- reati di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato (MER) (art. sexies);
- reati in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (LAV) (25-septies);
- reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (RIC) (25-octies);
- delitti commessi in violazione del diritto d'autore (AUT) (25 novies);
- reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (IND) (25-decies);
- delitti di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (SOG) (25-duodecies);
- delitti di razzismo e xenofobia (RAZ) (art. 25-terdecies);
- reati tributari (TRI);

Per quanto riguarda le ulteriori tipologie di reati presupposto di cui al seguente elenco:

- delitti contro l'industria e il commercio;
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- delitti contro la personalità individuale;
- reati ambientali;
- delitti di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;

Si è ritenuto, attraverso una metodologia che ha analizzato e sottoposto a valutazione i diversi fattori di rischio, che la specifica attività svolta dalla SIM non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa.

Al riguardo, si ritiene pertanto esaustivo il richiamo ai principi contenuti nella presente Parte Generale del Modello e nel Codice Etico, che vincolano i Destinatari del Modello stesso al rispetto dei valori di integrità, trasparenza, legalità, imparzialità e prudenza.

Il presente Modello, fermo restando la sua finalità peculiare, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di governo societario e dal sistema di controllo interno in essere in SIM.

A titolo esemplificativo, gli strumenti specifici già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della SIM anche in relazione ai reati da prevenire, sono i seguenti:

- il Codice Etico;

- il sistema di controllo interno;
- le procedure operative;
- il sistema di controllo di gestione;
- la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa, nonché il sistema amministrativo, contabile, finanziario e di *reporting*.

I principi, le regole e le procedure di cui agli strumenti sopra elencati, non vengono riportati dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare. Questi strumenti sono suscettibili di autonome modifiche e integrazioni, in piena coerenza con le proprie finalità e secondo le regole autorizzative e di adozione previste per i singoli strumenti, senza che ciò determini l'automatica modifica del Modello stesso.

3.7 Integrazione tra il Modello e il Codice Etico

I principi e le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quanto espresso nel Codice Etico adottato dalla SIM, pur presentando il Modello una portata diversa rispetto al Codice stesso, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni del Decreto.

Proprio in riferimento al Codice Etico si rileva che i comportamenti di amministratori, dirigenti, dipendenti, nonché dei soggetti cosiddetti esterni devono conformarsi ai principi generali e alle regole di comportamento così come riportate nel “Etico” (di seguito anche il “Codice”) adottato dalla SIM con delibera del Consiglio di Amministrazione del 16 settembre 2024.

Tale Codice è stato elaborato al fine di tradurre i valori etici in principi di comportamento, che i Destinatari dello stesso sono tenuti a seguire nella conduzione degli affari e delle loro attività anche in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto.

Sotto tale profilo si rende opportuno precisare che:

- il Codice rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della SIM allo scopo di esprimere una serie di principi di deontologia aziendale che la SIM riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, commessi apparentemente nell'interesse o a vantaggio della SIM, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

Tuttavia, in considerazione del fatto che il Codice richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, esso acquisisce

rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, formalmente una componente integrante del Modello medesimo.

3.8 L'adozione del Modello e le modifiche allo stesso

L'art. 6, comma I, lettera a) del Decreto richiede che il Modello sia un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*".

L'adozione dello stesso è dunque di competenza del Consiglio di Amministrazione, che provvede mediante delibera.

Il Modello, nella sua prima stesura, è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 16 settembre 2024.

A partire dalla prima edizione, il Modello è oggetto di revisione e aggiornamento biennale, oltre che in funzione dei cambiamenti normativi (ad esempio ampliamento dei reati presupposto), delle pronunce giurisprudenziali, dei cambiamenti tecnico-organizzativi della SIM e in caso vi fosse la commissione di un reato presupposto o l'apertura di una indagine per esso

Le successive modifiche o integrazioni del Modello, anche eventualmente proposte dall'Organismo di Vigilanza, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

Il Modello, nell'ultima versione approvata, è disponibile ai destinatari tramite intranet aziendale.

4 L'Organismo di Vigilanza

Il Decreto 231 all'art. 6 comma 1, lett. b) prevede, tra i presupposti per l'esonero della responsabilità conseguente alla commissione dei reati da questo indicati, l'istituzione di un organismo interno all'ente - c.d. Organismo di Vigilanza - dotato di autonomi poteri d'iniziativa e controllo che ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

4.4 L'iter di nomina e di revoca dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione, previa delibera.

La nomina deve esplicitare i criteri adottati in sede di individuazione, strutturazione e tipologia dell'organo o della funzione investita del ruolo di Organismo di Vigilanza, nonché delle ragioni che hanno indotto a compiere quella scelta ed a designare i singoli componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Nella composizione collegiale, ai componenti dell'Organismo di Vigilanza al momento

della nomina e per tutto il periodo di vigenza della carica, dovrà essere garantita una posizione di indipendenza.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono rivestire personalmente i requisiti di onorabilità e di moralità.

Sono cause di ineleggibilità i seguenti casi:

- allorché i componenti intrattengano, direttamente o indirettamente, relazioni economiche non di lavoro dipendente con la SIM o con gli Amministratori Esecutivi di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio, valutata anche in relazione alla condizione patrimoniale soggettiva della persona fisica in questione;
- allorché i componenti possiedano la titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla SIM;
- allorché i componenti siano stretti familiari di Amministratori Esecutivi della SIM o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei punti precedenti;
- allorché i componenti vengano dichiarati interdetti, inabilitati o falliti;
- allorché i componenti vengano condannati, con sentenza irrevocabile ai sensi dell'art. 648 c.p.p.:
 - per fatti connessi allo svolgimento del loro incarico;
 - per fatti che incidano significativamente sulla loro moralità professionale;
 - per fatti che comportino l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte, nonché incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - per avere commesso uno dei reati presupposti di cui al Decreto;
- in ogni caso, a tutela dei requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza, allorché nei confronti di un componente sia notificato o eseguito un provvedimento cautelare o sia esercitata l'azione penale e fino a che non sia emessa sentenza di non luogo a procedere o di proscioglimento; questa causa di ineleggibilità si applica esclusivamente ai procedimenti penali per fatti di cui al punto precedente.

La nomina deve prevedere la durata dell'incarico, che è a tempo determinato ed è normalmente di durata triennale dalla data della nomina.

La nomina deve altresì prevedere un compenso per l'incarico, fatto salvo il caso di investitura di dipendenti membri di funzioni per le quali la vigilanza sull'adeguatezza e sul concreto funzionamento del sistema di controllo interno è parte preponderante dei propri compiti, essendo il Modello adottato - secondo la più autorevole dottrina - parte integrante del sistema di controllo interno.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza cessano il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati:

- in caso di inadempienze reiterate ai compiti, o inattività ingiustificata;
- in caso di inadempienze agli obblighi informativi nei confronti degli organi societari;

- in caso di intervenuta irrogazione, nei confronti della SIM, di sanzioni interdittive, a causa dell'inattività dei componenti;
- quando siano riscontrate violazioni del Modello da parte dei soggetti destinatari e vi sia inadempimento nel riferire tali violazioni e nella verifica dell'idoneità ed efficace attuazione del Modello al fine di proporre eventuali modifiche;
- qualora subentri, dopo la nomina, qualsiasi delle cause di ineleggibilità di cui sopra.

La revoca è deliberata dal Consiglio di Amministrazione, con immediata segnalazione al Collegio Sindacale.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca di uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente del Consiglio di Amministrazione ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione, al fine di prendere senza indugio le decisioni del caso.

4.2 I requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, delle previsioni del Decreto e delle indicazioni contenute nelle Linee Guida ABI, la scelta dell'organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo avviene in modo da garantire in capo all'Organismo di Vigilanza i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione che il Decreto stesso richiede per tale delicata funzione.

In particolare, i predetti requisiti possono così essere qualificati:

4.2.1 Autonomia

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomia decisionale.

L'Organismo è autonomo in quanto ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.

Per garantire l'autonomia nell'attività di vigilanza, l'Organismo deve disporre di un *budget* idoneo per lo svolgimento delle proprie funzioni e deve essere dotato di poteri di richiesta ed acquisizione di informazioni e documenti verso ogni livello e settore della SIM.

L'autonomia nell'attività ispettiva può essere quindi raggiunta anche attraverso l'attribuzione all'Organismo di specifici – ed effettivi – poteri necessari per l'esercizio della propria attività di vigilanza e in relazione alle mansioni affidate. L'Organismo è inoltre autonomo nel senso che può definire la propria attività attraverso un regolamento in cui disciplina il proprio operato nel rispetto dei poteri e delle funzioni del Consiglio di Amministrazione.

4.2.2 Indipendenza

L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza è condizione necessaria di non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti della SIM.

L'indipendenza si ottiene per il tramite di una corretta e adeguata collocazione gerarchica ovvero attraverso il non coinvolgimento nelle attività operative e di gestione della SIM.

4.2.3 Professionalità

L'Organismo di Vigilanza è professionalmente capace e affidabile.

Devono essere pertanto garantite, nel suo complesso, le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; sono presupposte competenze di natura giuridica, contabile e organizzativa.

In particolare, devono essere garantite capacità specifiche in attività ispettiva e consulenziale, come per esempio competenze relative al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, nonché alle metodologie per l'individuazione delle frodi.

Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

4.5.4 Continuità d'azione

Per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza opera senza soluzione di continuità. L'Organismo di Vigilanza, pertanto, nelle soluzioni operative adottate garantisce un impegno prevalente, anche se non necessariamente esclusivo, idoneo comunque ad assolvere con efficacia ed efficienza i propri compiti istituzionali.

4.3 La collocazione organizzativa dell'Organismo di Vigilanza

L'articolo 6 del Decreto prevede che l'Organismo di Vigilanza possa essere interno all'ente e che possa essere monocratico o collegiale.

L'Organismo di Vigilanza ed i relativi membri sono nominati dal Consiglio di Amministrazione.

Indipendentemente dalla sua composizione, l'Organismo di Vigilanza è parte attiva all'interno della società poiché si rapporta con le figure responsabili delle aree sensibili che tempestivamente e periodicamente dovranno essere trasmessi i flussi informativi allo

stesso Organismo stesso affinché possa svolgere il proprio compito di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo.

L'Organismo di Vigilanza poi nell'ambito dei compiti ad esso attribuiti, riferisce periodicamente al C.d.A. affinché possa adottare le conseguenti determinazioni ed azioni necessarie al fine di garantire l'effettiva e costante adeguatezza, nonché la concreta attuazione del Modello.

4.4 La composizione dell'Organismo di Vigilanza

Applicando tutti i principi citati alla realtà aziendale della SIM e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo di Vigilanza, si è ritenuto di optare per un organismo a composizione collegiale, rappresentato da tre componenti.

La suddetta composizione è riconosciuta come adeguata a garantire che l'Organismo di Vigilanza sia in possesso dei prescritti requisiti di autonomia di intervento, indipendenza e continuità d'azione. Il Consiglio di Amministrazione può tuttavia, motivando la scelta, optare per una differente composizione. Il Presidente dell'Organismo è designato dal Consiglio d'Amministrazione.

I compiti delegabili all'esterno sono quelli relativi allo svolgimento di tutte le attività di carattere tecnico, fermo restando l'obbligo da parte di tale soggetto esterno eventualmente utilizzato a supporto, di riferire all'Organismo di Vigilanza dell'Ente. È evidente, infatti, che l'affidamento di questo tipo di delega non fa venir meno la responsabilità dell'Organismo di Vigilanza dell'ente in ordine alla funzione di vigilanza ad esso conferita dalla legge.

4.5 Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza svolge i compiti previsti dagli articoli 6 e 7 del Decreto ed in particolare svolge:

- attività di vigilanza e controllo;
- attività di monitoraggio con riferimento all'attuazione del Modello e del Codice Etico;
- attività di adattamento ed aggiornamento del Modello;
- *reporting* nei confronti degli organi societari;
- attività di gestione dei flussi informativi.

L'Organismo di Vigilanza viene convocato dal suo Presidente, si reputa regolarmente costituito quando è presente la maggioranza dei componenti e delibera a maggioranza assoluta dei presenti. Le riunioni si possono svolgere anche in più luoghi, contigui o distanti, audio e/o video collegati, a condizione che:

- sia consentito al Presidente della riunione di accertare l'identità degli intervenuti, di regolare lo svolgimento della riunione, nonché, in caso di votazione, di constatare e di proclamare i risultati della stessa;
- sia consentito al soggetto verbalizzante di percepire adeguatamente gli eventi della

- riunione oggetto di verbalizzazione;
- sia consentito agli intervenuti di partecipare alla discussione e all'eventuale votazione sugli argomenti all'ordine del giorno, nonché di visionare, di ricevere e di trasmettere documenti.

4.5.1 Attività di vigilanza e controllo

La funzione primaria dell'Organismo di Vigilanza è relativa alla vigilanza continuativa sulla funzionalità del Modello adottato.

L'Organismo di Vigilanza deve vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto;
- sulla reale efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto.

Al fine di svolgere adeguatamente tale importante funzione, l'Organismo di Vigilanza deve effettuare un controllo periodico delle singole aree valutate come *sensibili*, verificandone l'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli, la predisposizione e la regolare tenuta della documentazione prevista nei protocolli stessi, nonché nel complesso l'efficienza e la funzionalità delle misure e delle cautele adottate nel Modello rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal Decreto.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- verificare l'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli di controllo previsti dal Modello. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del *management* operativo e sono considerate una parte integrante di ogni processo aziendale ("controllo di linea"), da cui l'importanza di un processo formativo del personale;
- effettuare, anche eventualmente per il tramite di un soggetto esterno all'uopo incaricato, in presenza di elementi che facciano sospettare un significativo innalzamento del livello di rischio rispetto a determinate attività sensibili, verifiche mirate sulle operazioni o sugli atti specifici posti in essere nell'ambito delle stesse, i cui risultati verranno riassunti in una apposita relazione il cui contenuto sarà esposto nell'ambito delle comunicazioni agli organi societari, come descritto nel seguito;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello.

4.5.2 Attività di monitoraggio con riferimento all'attuazione del Codice Etico

L'Organismo di Vigilanza opera il monitoraggio dell'applicazione e del rispetto del Codice Etico adottato dal Consiglio di Amministrazione della SIM in data 16 settembre 2024.

L'Organismo di Vigilanza vigila sulla diffusione, comprensione e attuazione del Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza propone al Consiglio di Amministrazione le eventuali necessità di aggiornamento del Codice stesso.

4.5.3 Attività di adattamento ed aggiornamento del Modello

L'Organismo di Vigilanza svolge un importante ruolo di natura propulsiva, propositiva e di critica costruttiva, poiché valuta e determina tecnicamente le variazioni da apportare al Modello, formulando adeguate proposte al Consiglio di Amministrazione, che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello adottato;
- significative modifiche dell'assetto interno della SIM, ovvero delle modalità di svolgimento delle relative attività;
- modifiche normative, in primis a seguito di integrazione legislativa del numerus clausus dei reati presupposti.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- coordinarsi con il responsabile a ciò delegato per i programmi di formazione per il personale e dei collaboratori;
- interpretare la normativa rilevante in materia di reati presupposti, e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative;
- verificare le esigenze di aggiornamento del Modello.

4.5.4 Reporting nei confronti degli organi societari

È necessario che l'Organismo di Vigilanza si relazioni costantemente con il Consiglio di Amministrazione; allo stesso modo è necessario che sia garantita una comunicazione periodica verso il Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione:

- all'occorrenza, in merito alla formulazione delle proposte per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello adottato, da realizzarsi mediante le modifiche e le integrazioni che si dovessero rendere necessarie;

- con sollecitudine, previa immediata informativa all'Amministratore Delegato, laddove riscontri violazioni del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità ai sensi del d. lgs. n. 231/2001 in capo alla SIM, affinché vengano assunti gli opportuni provvedimenti. Nei casi in cui sia necessario adottare provvedimenti nei confronti degli amministratori, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a darne comunicazione all'Assemblea dei Soci;
- periodicamente, di regola mediante una relazione informativa su base almeno semestrale, in ordine alle attività di verifica e controllo compiute e all'esito delle stesse, nonché in relazione ad eventuali criticità emerse in termini di comportamenti o eventi che possono avere un effetto sull'adeguatezza o sull'efficacia del Modello. L'Organismo di Vigilanza, su base annuale, riferisce al Consiglio di Amministrazione in merito alle attività svolte, ivi incluse quelle di monitoraggio sulla adeguata diffusione del contenuto del Modello. Nella sede dell'incontro annuale è presentata un'apposita relazione riepilogativa degli esiti delle verifiche compiute nel periodo di riferimento, rispetto alle quali l'Organismo di Vigilanza fornisce adeguato rendiconto circa gli utilizzi del *budget* assegnato e formula, per l'approvazione, le richieste delle risorse necessarie per adempiere al proprio ruolo nel periodo successivo.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Collegio Sindacale:

- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello adottato, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla SIM, in quanto il Collegio Sindacale deve vigilare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo, e contabile adottato dalla SIM e sul suo concreto funzionamento (art. 2403 c.c.);
- periodicamente, trasmettendo la relazione periodica di cui al punto precedente.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento da ciascuno dei suddetti organi sociali, con contestuale informativa all'altro, e potrà a propria volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

4.5.5 Attività di gestione dei flussi informativi ricevuti dalle Funzioni aziendali

Al fine di agevolare le attività di controllo e di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza, è necessario che siano attivati e garantiti flussi informativi sistematici verso lo stesso da parte dei Responsabili delle funzioni aziendali.

È necessario che l'Organismo di Vigilanza sia costantemente informato di quanto accade in SIM e di ogni aspetto di rilievo.

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza garantiscono un ordinato svolgimento delle attività di vigilanza e controllo sull'efficacia del Modello e riguardano, su base periodica, le informazioni, i dati e le notizie identificati dall'Organismo di

Vigilanza e/o da questo richieste alle singole funzioni aziendali della SIM.

Tali flussi devono essere trasmessi mediante un messaggio di posta elettronica all'indirizzo *odv@directa.it* dai soggetti e nei tempi definiti dall'Organismo di Vigilanza.

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza altresì riguardano, su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività *sensibili* nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso di ritardo nella trasmissione delle informazioni richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo provvede a farne sollecitazione al soggetto responsabile dell'invio, assegnando un termine adeguato al caso concreto; qualora anche tale termine dovesse spirare inutilmente, senza giustificato motivo, l'Organismo di Vigilanza dovrà segnalare la condotta omissiva alla stregua di una violazione alle regole del Modello al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale ai sensi di quanto prescritto al punto 4.5.4.

4.6 I poteri dell'Organismo di Vigilanza

I principali poteri dell'Organismo di Vigilanza sono:

- di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne;
- di vigilanza e controllo.

Con riferimento ai poteri di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne, l'Organismo di Vigilanza ha competenza esclusiva in merito:

- alle modalità di documentazione delle proprie attività, delle proprie valutazioni e decisioni;
- alle modalità di comunicazione e rapporto diretto con ogni struttura aziendale, nonché di acquisizione di informazioni, dati e documentazioni dalle strutture aziendali;
- alle modalità di coordinamento con il Consiglio di Amministrazione e con il Collegio Sindacale e di partecipazione alle riunioni di detti organi, per iniziativa dell'Organismo di Vigilanza stesso;
- alle modalità di organizzazione delle proprie attività di vigilanza e controllo, nonché di rappresentazione dei risultati delle attività svolte.

Con riferimento ai poteri di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza:

- ha accesso libero e non condizionato presso tutte le funzioni della SIM – senza necessità di alcun consenso preventivo – al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;
- può disporre liberamente, senza interferenza alcuna, del proprio *budget* iniziale e di periodo, al fine di soddisfare ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento

- dei compiti;
- può, se ritenuto necessario, avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell’ausilio di tutte le strutture della SIM;
 - allo stesso modo può, in piena autonomia decisionale e qualora siano necessarie competenze specifiche ed in ogni caso per adempiere professionalmente ai propri compiti, avvalersi del supporto operativo o della collaborazione di particolari professionalità reperite all’esterno della SIM utilizzando allo scopo il proprio *budget* di periodo. In questi casi, i soggetti esterni all’Organismo di Vigilanza operano quale mero supporto tecnico- specialistico di rilievo consulenziale;
 - può, fatte le opportune indagini ed accertamenti e sentito l’autore della violazione, segnalare l’evento secondo la disciplina prevista nel Sistema Disciplinare adottato ai sensi del Decreto, fermo restando che l’*iter* di formale contestazione e irrogazione della sanzione è espletato a cura del Datore di Lavoro.

4.7 Il budget dell’Organismo di Vigilanza

Al fine di rafforzare ulteriormente i requisiti di autonomia ed indipendenza, l’Organismo di Vigilanza è dotato di un adeguato *budget* iniziale e di periodo preventivamente deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

Di tali risorse economiche l’Organismo di Vigilanza potrà disporre in piena autonomia, fermo restando la necessità di rendicontare l’utilizzo del *budget* stesso almeno su base annuale, nonché di motivare la presentazione del *budget* del periodo successivo, nell’ambito della relazione informativa periodica al Consiglio di Amministrazione.

5 Il sistema disciplinare e sanzionatorio

Ai sensi dell’art. 6, co. 2, lett. e), e dell’art. 7, co. 4, lett. b) del Decreto, i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre situazioni previste dai predetti articoli 6 e 7) costituisce condizione *sine qua non* per l’esenzione di responsabilità della SIM in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedono un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

L’applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall’avvio o dall’esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello e il Codice Etico costituiscono regole vincolanti per i destinatari, la violazione delle quali deve, al fine di ottemperare ai dettami del citato Decreto, essere sanzionata indipendentemente dall’effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Le regole di condotta imposte dal Modello sono, infatti, assunte dalla SIM in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sulla SIM stessa incombe.

5.1 Definizione e limiti della responsabilità disciplinare

La presente sezione del Modello identifica e descrive le infrazioni rilevanti ai sensi del Decreto e successive modifiche, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.

La SIM, conscia della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema Disciplinare sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore; assicura altresì che l'*iter* procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è in linea con quanto disposto dall'art 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori").

Per i destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (Amministratori e in generale i Soggetti Esterni) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

5.2 Destinatari e loro doveri

I destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai destinatari del Modello stesso.

I destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico e a tutti i principi e misure di organizzazione e gestione delle attività aziendali definite nel Modello.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure (di seguito indicate come "Infrazioni"), rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 cod. civ. e dell'art. 2106 c.c.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 c.c.;
- nel caso di Soggetti Esterni, inadempimento contrattuale e legittima a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui nel seguito tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo *status* giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nel procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari.

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate procedure specifiche per

l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la SIM, circa l'esistenza e il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

5.3 Principi generali relativi alle sanzioni

Le sanzioni irrogate a fronte delle infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità delle medesime sanzioni rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione di Infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del Decreto, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione del destinatario all'interno dell'organizzazione aziendale, specie in considerazione delle responsabilità connesse alla sua mansione;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal destinatario, tra le circostanze aggravanti, a titolo esemplificativo, sono considerate le precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso destinatario nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;
- il concorso di più destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

Le sanzioni e il relativo *iter* di contestazione dell'Infrazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di Destinatario.

5.4 Sanzioni nei confronti dei quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL del commercio per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale della SIM è quindi costituito dalle norme del codice

civile in materia e dalle norme pattizie previste dal CCNL. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle sanzioni ed alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del CCNL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni al Modello nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

La SIM ritiene che le suddette sanzioni previste nel CCNL trovino applicazione, conformemente alle modalità di seguito indicate e in considerazione dei principi e criteri generali individuati al punto precedente, in relazione alle Infrazioni definite più sopra.

Il CCNL di settore, infatti, individua ipotesi di inosservanze disciplinari che, in virtù della loro generalità ed astrattezza, sono da ritenersi idonee a ricomprendere le suddette Infrazioni.

In particolare, per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi., in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si prevedono le seguenti sanzioni:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;
- d) sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
- e) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

(a) il rimprovero verbale

Il rimprovero verbale, in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di:

- violazione delle procedure interne, dei principi comportamentali e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello per inosservanza delle disposizioni di servizio, ovvero per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza.

(b) il rimprovero scritto

Il rimprovero scritto, in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di:

- violazione delle procedure interne, dei principi comportamentali e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello, per negligente inosservanza delle disposizioni di servizio o ponendo in essere un comportamento consistente in tolleranza di irregolarità di servizi da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione;
- in generale, infrazioni commesse con negligente mancanza e di gravità maggiore rispetto a quelle invece sanzionabili con il rimprovero verbale, anche in considerazione alle mansioni esplicate.

(c) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione

La multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione, analogamente al rimprovero scritto, in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di:

- violazione delle procedure interne, dei principi comportamentali e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello, per negligente inosservanza delle disposizioni di servizio o ponendo in essere un comportamento consistente in tolleranza di irregolarità di servizi da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione;
- in generale, infrazioni commesse con negligente mancanza e di gravità maggiore rispetto a quelle invece sanzionabili con il rimprovero verbale, anche in considerazione alle mansioni esplicate.

(d) sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni

La sospensione dal servizio e dal trattamento economico, come previsto dal CCNL, non può essere superiore a 10 giorni, può essere comminata a fronte di:

- casi di reiterazione di infrazioni già sanzionate precedentemente con il rimprovero scritto o la multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;
- in particolare, reiterati casi di tolleranza delle irregolarità di servizio da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione;
- infrazioni commesse con mancanza di gravità maggiore rispetto a quelle invece sanzionabili con il rimprovero scritto o la multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione.

(e) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge

La sanzione del licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge, in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente che:

- adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento negligente e non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, ove in tali comportamenti sia ravvisabile un rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi di servizio, ovvero una reiterata negligenza o abituale inosservanza di leggi o regolamenti o obblighi di servizio nell'adempimento della prestazione di lavoro;
- adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della SIM di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla SIM o a terzi;
- in particolare, abbia, con dolo o colpa grave, compiuto un'infrazione di tale rilevanza da integrare, anche in via puramente astratta, ipotesi di reato ai sensi del Decreto o commetta recidiva in qualunque delle mancanze contemplate più

- sopra e a seguito delle quali siano stati comminati tre provvedimenti di sospensione;
- sia condannato, in via definitiva, per reati presupposto previsti dal Decreto e, in ogni caso per i quali, data la loro essenza, si renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri del datore di lavoro, eventualmente conferiti ad appositi soggetti all'uopo delegati.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Tale comunicazione diviene superflua allorché la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

Ai lavoratori verrà data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando una comunicazione interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto.

5.5 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Il rapporto dirigenziale è rapporto che si caratterizza per la sua natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette infatti non solo all'interno della SIM, ma anche all'esterno, ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della SIM di quanto previsto nel presente Modello e l'obbligo a che essi facciano rispettare quanto previsto nel presente Modello è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Eventuali Infrazioni poste in essere da dirigenti della SIM, in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e la SIM e della mancanza di un sistema disciplinare di riferimento, saranno sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso nel rispetto dei principi generali precedentemente individuati al paragrafo 5.3. Principi generali relativi alle sanzioni, compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali, e in considerazione del fatto che le suddette violazioni costituiscono, in ogni caso, inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Gli stessi provvedimenti disciplinari sono previsti nei casi in cui un dirigente consenta

espressamente o per omessa vigilanza, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, di adottare comportamenti non conformi al Modello e/o in violazione dello stesso, comportamenti che possano essere qualificati come infrazioni.

In particolare, i provvedimenti disciplinari adottati nel caso di infrazioni di maggiore gravità sono i seguenti:

(a) licenziamento con preavviso

La sanzione del licenziamento con preavviso si applica nel caso di infrazioni di particolare gravità nell'espletamento di attività nelle aree cosiddette *sensibili*, tali tuttavia da non potere determinare l'applicazione a carico della SIM di misure previste dal Decreto.

(b) licenziamento per giusta causa

La sanzione del licenziamento per giusta causa si applica nel caso di infrazioni di particolare gravità che possono determinare l'applicazione a carico della SIM di misure previste dal Decreto e in ogni caso di maggiore gravità rispetto a quanto previsto in caso di licenziamento con preavviso tale da concretizzare una grave negazione dell'elemento fiduciario del rapporto di lavoro, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro che trova nel rapporto fiduciario il suo presupposto fondamentale.

Qualora le Infrazioni del Modello da parte dei dirigenti costituiscano una fattispecie penalmente rilevante ai sensi del Decreto e se nei confronti del dirigente sia notificato o eseguito un provvedimento applicativo della misura cautelare o sia esercitata l'azione penale prima dell'erogazione della sanzione disciplinare prevista dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, la SIM, a sua scelta, si riserva di applicare nei confronti dei responsabili e in attesa del giudizio penale le seguenti misure provvisorie alternative:

- sospensione cautelare del dirigente dal rapporto con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- attribuzione di una diversa collocazione all'interno della SIM.

A seguito dell'esito del giudizio penale che confermasse il compimento del reato e quindi la violazione del Modello da parte del dirigente stesso, lo stesso sarà soggetto al provvedimento disciplinare riservato ai casi di infrazioni di maggiore gravità.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni ai dirigenti per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata alcuna sanzione per violazione del Modello ad un dirigente senza il preventivo coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza.

Tale coinvolgimento si presume, quando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni

provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

5.6 Misure nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 5, comma prima, lett. a del Decreto)

La SIM valuta con estremo rigore le Infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della SIM e ne manifestano dunque l'immagine verso i diversi portatori di interesse.

I valori della correttezza e della trasparenza devono essere innanzi tutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la SIM.

Le violazioni dei principi e delle misure previste dal Modello adottato dalla SIM ad opera dei componenti del Consiglio di Amministrazione della SIM stessa devono tempestivamente essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza all'intero Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione è competente per la valutazione dell'infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti del o degli amministratori che hanno commesso le infrazioni. In tale valutazione, il Consiglio di Amministrazione è coadiuvato dall'Organismo di Vigilanza e delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso l'amministratore o gli amministratori che hanno commesso le infrazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione, e il Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2406 c.c., sono competenti, in ossequio alle disposizioni di legge applicabili, per la convocazione, se considerato necessario, dell'Assemblea dei Soci. La convocazione dell'Assemblea dei Soci è obbligatoria per le deliberazioni di eventuale revoca dall'incarico o di azione di responsabilità nei confronti degli amministratori.

5.7 Misure nei confronti dei Soggetti Esterni

Ogni comportamento posto in essere dai Soggetti Esterni (i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, i collaboratori, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, i fornitori e i *partner*) in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla SIM, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare delle sanzioni previste dal Decreto a carico della SIM.

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con il Direttore Generale o altro soggetto da questi delegato, verifica che siano adottate procedure specifiche per trasmettere ai Soggetti Esterni i principi e le linee di condotta contenute nel presente Modello e nel Codice Etico e verifica che vengano informati delle conseguenze che possono derivare dalla violazione degli stessi.

6 La formazione e diffusione del Modello

La formazione dei Destinatari ai fini del Decreto è gestita dall'Amministratore Delegato o da altro soggetto da questi delegato, in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza e sarà articolata ai seguenti livelli, per opportuna differenziazione:

- tutto il personale dell'Ente è tenuto a una formazione generale iniziale, e poi ad un aggiornamento su base almeno biennale, e comunque entro sei mesi da ogni revisione sostanziale del Modello. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare la qualità dei corsi, la frequenza degli aggiornamenti e l'effettiva partecipazione agli stessi da parte del personale; i corsi di formazione dovranno contemplare almeno un'introduzione alla normativa e alle Linee Guida, un approfondimento dedicato ai principi contenuti nel Codice Etico e alla Parte Generale del Modello, nonché descrivere il ruolo dell'Organismo di Vigilanza e il sistema disciplinare; inoltre dovranno essere presentati i principi comportamentali a prevenzione dei principali reati-presupposto involti dalle attività delle SIM;
- soggetti esterni (quelli "destinatari della presente Parte generale" elencati in premessa): è previsto l'inserimento nei contratti di una clausola in cui il soggetto esterno dichiara la conoscenza del Modello 231 della SIM.

7 Conferma dell'adeguatezza del Modello e della sua efficace attuazione

La conferma dell'adeguatezza del Modello e della sua efficace attuazione è garantita:

- dalle risultanze delle attività di monitoraggio svolte nel continuo dai dirigenti della SIM per ciascuna funzione di propria competenza;
- dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di vigilanza e controllo descritti precedentemente e a cui si fa rinvio.