

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/01 (Parte Generale)

1 IL CONTESTO NORMATIVO	5
1.1 Introduzione	5
1.2 La responsabilità amministrativa dell'ente	8
1.3 Modello di Organizzazione e di Gestione: esimente dalla responsabilità amministrativa dell'ente	8
1.4 Le sanzioni previste	9
1.5 Le sanzioni pecuniarie	9
1.6 La confisca del prezzo o del profitto del reato	10
1.7 Le sanzioni interdittive.....	10
1.8 La pubblicazione della sentenza di condanna	11
1.9 Adozione del Modello da parte di SCOUTING SIM S.P.A.	11
1.10 Linee guida di Confindustria	12
1.11 Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico	13
1.12 Destinatari	13
1.13 Funzione del Modello di Organizzazione e Gestione	13
1.14 Elementi strutturali del Modello di Organizzazione e Gestione	14
1.15 Risk assessment delle attività e procedure aziendali	15
1.16 Redazione, modifiche e integrazioni del Modello di Organizzazione e Gestione	15
1.17 Verifiche del Modello di Organizzazione e Gestione da parte dell'OdV	16
1.18 La struttura del Modello organizzativo	16
1.19 Codice Etico	16
1.20 Sistema di internal auditing	16
1.21 Integrabilità con gli altri sistemi di gestione.....	17
2 ORGANIZZAZIONE SOCIETARIA DI SCOUTING SIM S.P.A.	17
2.1 Presentazione della società	17
2.2 Struttura Organizzativa di SCOUTING SIM S.P.A.....	18
2.3 Normativa interna.....	18
3 L'APPROCCIO METODOLOGICO.....	18
3.1 Individuazione delle aree a rischio e dei controlli.....	19
3.2 I principi generali del sistema organizzativo e di controllo	19
3.3 Il Codice Etico	20
3.4 Compliance integrata	21
3.5 Conformità al D.Lgs. 81/2008	21
3.6 Obiettivi	22
3.6.1 Obiettivi organizzativi.....	22
3.6.2 Obiettivi formativi	22
3.6.3 Obiettivi comportamentali	22
3.7 Riferimenti normativi	22
3.8 Definizioni.....	23
4 REATI PRESUPPOSTO PREVISTI DAL D.LGS. 231/2001	25

Sanzione amministrativa accessoria del pagamento del costo medio di rimpatrio del lavoratore straniero assunto illegalmente (Art. 22, comma 12 ter del D.Lgs. 286/98) determinata dal decreto n. 151 del 22 dicembre 2018 e aggiornata per l'anno 2019 con decreto del 22 febbraio 2019	30
4.1 Individuazione dei possibili reati derivanti dalle attività aziendali	32
4.2 Aspetti generali	33
4.3 Struttura del Modello Organizzativo	33
4.4 Codice Etico e politica per la responsabilità amministrativa	33
5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)	35
5.1 Generalità	35
5.2 Ruolo e composizione dell'OdV	35
5.3 Riservatezza dell'OdV	36
5.4 Nomina, compiti e poteri dell'OdV	36
5.5 Durata in carica dell'OdV	37
5.6 Requisiti di eleggibilità dei componenti dell'OdV	37
5.7 Verifiche e reporting nei confronti degli organi societari	38
5.8 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	38
5.9 Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi e coordinamento con il sistema di whistleblowing	39
5.10 Obblighi informativi relativi ad atti ufficiali	40
5.12 Reportistica OdV	41
5.13 Segnalazioni di esponenti aziendali o di terzi	43
5.14 Iniziativa di controllo dell'OdV	43
5.15 Strumenti di controllo e azione dell'OdV	44
5.16 Ambito di riferimento delle operazioni programmate direttamente dal vertice aziendale	44
5.17 Attività di controllo delle operazioni programmate direttamente dal vertice aziendale	44
5.18 Riesame della direzione	45
5.19 Elementi in ingresso per il riesame	45
5.20 Elementi in uscita per il riesame	45
5.21 Raccolta e conservazione delle informazioni	45
5.22 Coordinamento con altre funzioni e attribuzione di incarichi	45
6 PROTOCOLLO DI GESTIONE DELLA RISORSE UMANE	46
6.1 Scopo	46
6.2 Formazione, informazione e comunicazione	46
6.3 Selezione, formazione, informative e vigilanza	47
6.4 Selezione di fornitori e partner e informativa	47
6.5 Obblighi di vigilanza	48
6.6 Sistema disciplinare sanzionatorio	48
6.7 Sistema disciplinare e sanzionatorio: quadri e impiegati	48
6.8 Sistema disciplinare e sanzionatorio: Infrazioni	49
6.9 Sistema disciplinare e sanzionatorio: dirigenti	49
6.10 Sistema sanzionatorio, disciplinare e civilistico	49

6.11 Violazione del Modello e segnalazione delle violazioni	50
6.12 Sistema disciplinare	51
6.13 Misure nei confronti di impiegati e degli addetti ai servizi generali ed amministrativi	51
6.14 Misure nei confronti dei lavoratori	52
6.15 Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo.....	53
6.16 Le misure e le sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società.....	53
6.17 Il sistema disciplinare di SCOUTING SIM S.P.A.	53
6.18 Infrazioni commesse da Amministratori	54
6.19 Infrazioni commesse da soggetti terzi.....	54
6.20 Risarcimento dei danni subiti da SCOUTING SIM S.P.A.	54
6.21 Registro delle sanzioni	54
7. LA COMUNICAZIONE DEL MODELLO E LA FORMAZIONE	55

1 IL CONTESTO NORMATIVO

1.1 Introduzione

In attuazione dell'art. 11 della L. 29 settembre 2000, n. 300 di ratifica della Convenzione OCSE del settembre 1997 sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali, il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito il "D.Lgs. 231/2001" o il "Decreto") ha introdotto *ex novo* nell'ordinamento giuridico italiano la perseguibilità delle persone giuridiche per "*gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*".

Il D.Lgs. 231/2001 ha annoverato in Italia la responsabilità amministrativa in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi da persone che rivestono funzioni di pubblica rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da parte di persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, da ultimo, da persone sottoposte dalla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità dell'ente ai sensi del D.Lgs. 231/2001 si applica ai reati contro la Pubblica Amministrazione (indebita percezione di erogazioni pubbliche, truffa in danno dello Stato di altro ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatiche in danno dello Stato o di altro ente pubblico, concussione e corruzione) a cui si sono successivamente aggiunti i reati di falsità in monete, in carta di pubblico credito e in valor di bollo, alcune fattispecie di reati in materia societaria, ai reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico ed i reati contro la personalità individuale, ai reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (abusi di mercato, *market abuse*), una nuova fattispecie di reato contro la vita e l'incolumità individuale, nonché i cosiddetti "*illeciti transazionali*".

Tra fattispecie di reati in materia societaria è stata inclusa l'omessa comunicazione del conflitto di interessi da parte, tra l'altro, dell'amministratore o del componente del consiglio di gestione di una società con titoli quotati mentre, a seguito dell'abrogazione dell'art. 2623 c.c. da parte della Legge 262/2005, in reato di falso in prospetto non è più parte delle fattispecie di reati in materia societaria rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Con la Legge n. 123 del 3 agosto 2007, in novero dei reati presupposto puniti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 è stato ulteriormente ampliato con l'introduzione delle fattispecie concernenti i delitti di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime conseguenti a violazioni delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, mentre il D.Lgs. 231 del 21 novembre 2007 ha ampliato la responsabilità delle società anche ai delitti di ricettazione, riciclaggio ed impiego di beni o denaro di provenienza illecita.

Ancora, la Legge n. 94 del 15 Luglio 2009 ha introdotto tra i reati presupposto i delitti di criminalità organizzata mentre la Legge n. 99 del 23 Luglio 2009 ha amplificato le fattispecie rilevanti, annoverando i delitti contro l'industria ed il commercio, nonché i delitti in materia di violazione del diritto d'autore. Infine, la Legge n. 116 del 3 Agosto 2009 ha introdotto il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

Tra la fine del 2014 ed i primi mesi del 2016 diverse leggi e D.Lgs hanno avuto un impatto sui reati presupposto del D.Lgs. 231/2001 ed i relativi Modelli Organizzativi:

- Legge n° 68 del 22 maggio 2015, ha introdotto i cosiddetti *ecoreati*, ovvero i reati di inquinamento ambientale (art. 452 - bis c.p.), disastro ambientale (art. 452 - quater c.p.), delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 - quinquies c.p.), traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 - sexies c.p.), circostanze aggravanti (art. 452 - novies c.p.);
- Legge n.186 del 15 dicembre 2015 ha introdotto il reato di *autoriciclaggio* (art.648-ter-1 bis c.p.),
- Legge n.69 del 27 maggio 2015, ha modificato il reato di false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), introdotto il reato di fatti di lieve entità (art. 2621- bis c.c.), introdotto il reato di false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.) novellando l'art. 2622 che prima era false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori;
- DL n.7 del 18 febbraio 2015, modificato dalla L. n. 43 del 17 aprile 2015 ha introdotto modifiche a vari articoli dei "*Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali*" per il contrasto al terrorismo internazionale con la possibilità di applicare la misura della sorveglianza speciale di pubblica sicurezza ai potenziali "*foreign fighters*", l'introduzione di una nuova figura di reato destinata a punire chi organizza, finanzia e propaganda viaggi per commettere

condotte terroristiche, l'autorizzazione alla polizia a entrare all'interno dei computer da remoto per intercettare le comunicazioni via web dei sospettati di terrorismo, l'aggiornamento di una *black-list* dei siti internet che vengano utilizzati per la commissione di reati di terrorismo, anche al fine di favorire lo svolgimento delle indagini della polizia giudiziaria, effettuate anche sotto copertura, l'attribuzione al Procuratore nazionale antimafia anche delle funzioni in materia di antiterrorismo relativamente al coordinamento nazionale delle indagini nei procedimenti per i delitti di terrorismo, anche internazionale;

- D.Lgs 7 del 15 gennaio 2016 ha introdotto modifiche a vari articoli dei *“Reati informatici e di trattamento illecito di dati”*;
- D.Lgs. n.202 del 29 ottobre 2016 aggiunge la confisca per *“L’associazione a delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope”*;
- D.Lgs n.125 del 21 giugno 2016 ha introdotto modifiche a vari articoli dei *“Reati di falsità di monete, carte di pubblico credito ed in valori di bollo”*;
- Legge n. 199/2016 del 29 ottobre ha modificato l’art.603-bis *“Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro”*;
- legge n.236 del 11 dicembre 2016 ha introdotto il *“reato di traffico di organi prelevati da persona vivente art.601-bis c.p.”*;
- D.Lgs. n. 38 del 15 marzo 2017 ha inserito il *“reato di Istigazione alla corruzione tra privati art. 2635-bis c.c.”* ed ha introdotto modifiche agli artt. 2635 c.c. e 2635 -ter c.c.
- Da ultimo, il D.L. n.124 del 26 ottobre 2019, coordinato con la Legge di conversione n.157 del 19 dicembre 2019, ha introdotto l’articolo 25-quinquedecies *“Reati tributari”* nel D.Lgs 231 seguendo le origini di fonte comunitaria (obbligo di attuazione della direttiva PIF);
- Il D.lgs. 8 novembre 2021 n. 195 di attuazione della direttiva (UE) 2018/673 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2018, sulla lotta al riciclaggio mediante diritto penale, ha provveduto alla parziale riformulazione delle fattispecie di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-bis c.p.), impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.) e autoriciclaggio (art. art. 648-ter.1), estendendo la rilevanza delle condotte di cui alle stesse fattispecie a fatti riguardanti beni, denaro o cose provenienti da reati di natura contravvenzionale puniti con l’arresto in misura superiore nel massimo a un anno o nel minimo a sei mesi, nonché estendendo la portata del riciclaggio e dell’autoriciclaggio alle condotte di sostituzione o trasferimento di beni provenienti anche da delitti colposi;
- La legge 23 dicembre 2021 n. 238 recante *“Disposizioni per l’adempimento degli obblighi derivanti dall’appartenenza dell’Italia all’Unione Europea – Legge Europea 2019-2020”*, che ha provveduto a modificare diverse fattispecie presupposto di responsabilità dell’ente ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e segnatamente gli articoli 24 bis, 25 quinquies, 25 sexies del D.lgs 231/2001;
- La Legge 14 luglio 2023 n. 93 recante *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della diffusione illecita di contenuti tutelati dal diritto d’autore mediante le reti di comunicazione elettronica”*, che ha provveduto a modificare il comma 1 dell’art. 171-ter della Legge 22 aprile 1941, n. 633 *“Legge sul Diritto d’Autore”*, richiamato nell’art. 25-novies del D.lgs. 231/2001 *“Delitti in materia di violazione del diritto d’autore”*;
- La Legge 9 ottobre 2023 n. 137 recante *“disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonché in materia di personale della magistratura e della pubblica amministrazione”*, che ha introdotto tra i reati presupposto del D. Lgs. 231/01 pure quelli di cui agli artt. 353 (Turbata libertà degli incanti) e 353-bis (Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente) del codice penale
- Il D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, recante attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione, che ha ridisegnato la disciplina dei canali di segnalazione interna ed esterna, delle tutele del segnalante e dei connessi obblighi organizzativi, incidendo anche sui sistemi di segnalazione previsti dai Modelli ex D.lgs. 231/2001.
- Il D.Lgs. 30 dicembre 2025, n. 211, recante attuazione della direttiva (UE) 2024/1226 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 aprile 2024, relativa alla definizione dei reati e delle sanzioni per la violazione delle misure restrittive dell’Unione, in vigore dal 24 gennaio 2026, che ha introdotto nel codice penale (Libro II, Titolo I, Capo I-bis – *“Delitti contro la politica estera e la sicurezza comune dell’Unione europea”*) le nuove

fattispecie di violazione delle misure restrittive dell'Unione europea (art. 275-bis c.p.), violazione di obblighi informativi imposti da una misura restrittiva dell'Unione europea (art. 275-ter c.p.), violazione delle condizioni dell'autorizzazione allo svolgimento di attività (art. 275-quater c.p.) e violazione colposa di misure restrittive dell'Unione europea (art. 275-quinquies c.p.), e ha contestualmente inserito nel D.Lgs. 231/2001 il nuovo art. 25-octies.2 “Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea”. Per tali illeciti la sanzione pecuniaria a carico dell'ente è commisurata al fatturato globale annuo (fino al 5%) ovvero, ove il fatturato non sia determinabile, è applicata in misura fissa fino a 40 milioni di euro; sono inoltre previste le sanzioni interdittive di cui all'art. 9, comma 2, del D.Lgs. 231/2001. Il medesimo decreto ha esteso l'ambito di applicazione della disciplina in materia di whistleblowing (D.Lgs. 24/2023) anche alle violazioni delle misure restrittive dell'Unione europea;

La revisione organica periodica del Modello risulta evidente e l'Organismo di Vigilanza (OdV) deve essere parte diligente nel segnalare all'CdA tale necessità.

La portata innovativa del D.Lgs. 231/2001 è rappresentata dalla previsione della responsabilità amministrativa della persona giuridica in dipendenza della commissione di un fatto di reato. Con l'entrata in vigore di tale Decreto, le società non possono più ritenersi estranee alle conseguenze dirette dei reati commessi da singole persone fisiche nell'interesse o a vantaggio delle società stesse. Il sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs. 231/2001 è particolarmente severo: infatti, oltre alle sanzioni pecuniarie, vi sono quelle di sospensione e di interdizione parziale o totale dalle attività di impresa, che possono avere effetti permanenti per le società che ne siano oggetto.

L'art. 6 D.Lgs. 231/2001 prevede l'esonero della società da responsabilità se questa prova, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato modelli organizzativi idonei a prevenire la realizzazione dei predetti reati. Tale esonero da responsabilità passa, ovviamente, attraverso il giudizio di idoneità del sistema interno di organizzazione e controllo che il giudice penale valuta in occasione del procedimento penale relativo all'accertamento di un fatto dei reati presupposto codificati dal D.Lgs. 231/2001.

Ai sensi dell'art. 1 del Decreto, i soggetti destinatari della normativa sono gli enti forniti di personalità giuridica e le società e associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito gli “enti”).

SCOUTING SIM S.P.A. (anche “SIM” o la “Società”) è una SIM che fornisce consulenza in materia di investimenti e servizi di gestione patrimoniali in regime MIFID II:

- autorizzata alla prestazione del servizio di consulenza in materia di investimenti di cui all'art 1, comma 5, lettera f), D. lgs del 24 febbraio 1998 n. 58 e iscritta all'Albo di cui all'articolo 20, comma 1, D. Lgs n. 58/98 al numero 244 con delibera della CONSOB n. 16479 del 20 maggio 2008;
- autorizzata all'esercizio del servizio di gestione di portafogli, di cui all'articolo 1, comma 5, lett. d), del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 con delibera della CONSOB n. 20987 del 03 luglio 2019.

In qualità di soggetto destinatario della normativa sopra richiamata e ritenendo che onestà, integrità e responsabilità sociale siano criteri essenziali ai quali ispirarsi per il perseguimento dell'oggetto sociale e degli obiettivi da raggiungere nella prestazione dei servizi di investimento che costituiscono il *core business* di SIM S.P.A ha avvertito la necessità di predisporre, redigere ed adottare e tenere aggiornato, in attuazione del Decreto medesimo, il presente Modello quale protocollo di organizzazione, di gestione e di controllo. Il Modello ai sensi del D. Lgs. 231/2001 è il frutto della progressiva attività di analisi e di approfondimento della normativa di riferimento e dell'attuale configurazione aziendale.

Unitamente al Modello, la società ha deciso di adottare il Codice Etico dell'associazione di categoria di riferimento ASCOFIND, di cui è socia (www.ascosim.it/CodiceEtico.asp) che detta le regole di condotta atte a prevenire, secondo l'ordinamento italiano, la commissione dei reati nonché tutti i comportamenti in contrasto con i valori che intende promuovere.

Il presente Modello, in osservanza delle prescrizioni normative, risponde all'esigenza di regolare, previa identificazione delle aree di attività esposte a rischio, la formazione e l'attuazione delle decisioni dei soggetti che ricoprono funzioni direttive e di amministrazione, la gestione delle risorse e la circolazione delle informazioni verso l'organismo interno di controllo.

Al fine di garantire un'efficace ed effettiva attuazione del Modello ex D.Lgs. 231/2001, SCOUTING SIM S.P.A. ha provveduto ad istituire un OdV(di seguito anche l'“OdV”) preposto al monitoraggio ed al controllo dell'idoneità e dell'efficacia di tale Modello ed al suo aggiornamento.

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto, il presente Modello, è un “atto di emanazione

dell'organo dirigente", pertanto, la sua adozione, così come le successive modifiche e integrazioni di rilievo, sono rimesse alla competenza del CdA di SCOUTING SIM S.P.A.

1.2 La responsabilità amministrativa dell'ente

Giusto quanto premesso, il D.Lgs. 231/2001 prevede una peculiare forma di responsabilità, nominalmente amministrativa, ma sostanzialmente a carattere afflittivo-penale, a carico delle persone giuridiche (società, associazioni ed enti in genere) che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso determinati reati, elencati nel Decreto stesso, nell'ambito della sua posizione, apicale o subordinata, ricoperta all'interno dell'ente. La responsabilità dell'ente sorge qualora il reato sia stato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio, per contro è esclusa quando il reato sia stato posto in essere nell'esclusivo interesse dell'agente.

Segnatamente, la responsabilità dell'ente sorge qualora i reati presupposto, previsti dal medesimo D.Lgs. 231/2001 (c.d. *"reati presupposto"*) siano commessi, nell'interesse o vantaggio degli stessi, da:

- a) persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi (cd. *soggetti apicali*), nonché
- b) persone fisiche o giuridiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (cd. *soggetti sottoposti*).

L'individuazione dei c.d. *"soggetti apicali"* viene effettuata tenendo conto della funzione in concreto svolta nell'ambito delle proprie mansioni, nonché della capacità di esercitare un'influenza significativa sulla società o su una sua unità produttiva. Per ciò che attiene ai cd. *soggetti sottoposti*, si ha riguardo ai soggetti legati all'ente da rapporto di lavoro subordinato, parasubordinato, nonché i collaboratori esterni, quali i fornitori e i consulenti.

La responsabilità amministrativa della persona giuridica ex D.Lgs. n. 231/2001 si aggiunge, dunque, alla responsabilità penale e personale dell'autore del reato, salva l'assenza di qualsivoglia colpa organizzativa. Infatti, l'art. 6 del Decreto dispone che la responsabilità dell'ente sia esclusa, qualora quest'ultimo abbia predisposto e adottato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche il *"Modello"*) idoneo a prevenire la commissione dei reati e di aver affidato, ad un organo di controllo, la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

Tale disciplina mira a coinvolgere gli enti nella punizione di taluni reati commessi nel loro interesse (nell'ottica della politica d'impresa adottata) o a loro vantaggio (al fine di conseguire un beneficio patrimoniale dalla commissione del reato). Tra le sanzioni previste, oltre a quelle pecuniarie, le più gravi sono rappresentate da misure interdittive, quali la sospensione o la revoca di licenze e di concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/2001 si configura altresì con riferimento ai reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato medesimo.

Il D.Lgs. n. 231/2001 contempla, inoltre, la punibilità dell'ente per il tentativo di reato, giacché l'art. 26, comma 1 del D.Lgs. 231/2001, stabilendo che, nei casi di realizzazione nella forma di tentativo dei delitti indicati, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre ne è esclusa l'irrogazione nei casi in cui l'ente, ex art. 26 *"impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento"*.

1.3 Modello di Organizzazione e di Gestione: esimente dalla responsabilità amministrativa dell'ente

L'art. 6 D.Lgs. n. 231/2001 introduce la responsabilità amministrativa degli enti con previsione dell'esonero qualora il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, l'ente non è responsabile se prova che:

- a) l'organo dirigente dell'ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso i reati hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV di cui alla precedente lett. b).

Per contro, se il reato è stato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza da parte degli organi dirigenti degli obblighi di direzione o di vigilanza. In ogni caso, se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi e l'OdV ha diligentemente svolto le sue funzioni, si presume esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza e, quindi, la responsabilità dell'ente.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede che il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

- 1) individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati;
- 2) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati;
- 3) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- 4) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- 5) introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Lo stesso D.Lgs. 231/2001 stabilisce che i Modelli di organizzazione e gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

La disciplina introdotta dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 si applica, per espressa previsione contenuta all'art. 187-quinquies TUF, anche agli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato.

1.4 Le sanzioni previste

Le sanzioni previste dal Decreto a carico dell'ente in caso di illeciti amministrativi dipendenti da reato sono le seguenti:

- a) sanzioni pecuniarie;
- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca del prezzo o del profitto del reato;
- d) pubblicazione della sentenza di condanna.

Sul piano patrimoniale, dall'accertamento dell'illecito dipendente da reato discende sempre l'applicazione di una sanzione pecuniaria e la confisca del prezzo o del profitto del reato, anche per equivalente.

1.5 Le sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie hanno natura amministrativa e si applicano ogniqualvolta sia riconosciuta la colpevolezza dell'ente, ancorché la persona giuridica ripari alle conseguenze derivanti dal reato.

La commisurazione della sanzione dipende da un duplice criterio:

- a) determinazione di quote in un numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000;
- b) 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 possono quindi variare tra un minimo di € 25.800 (riducibili, ai sensi dell'art. 12 del Decreto, sino alla metà) ed un massimo di € 1.549.000.

Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto:

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

L'articolo 12 del D.Lgs. 231/2001 prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella seguente tabella, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della stessa.

RIDUZIONE	PRESUPPOSTI
½ (e non può comunque essere superiore ad Euro 103.291)	- L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; - il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
da 1/3 a ½	<i>(Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado)</i> - L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; ovvero - è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
da ½ a 2/3	<i>(Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado)</i> - L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; e - è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

1.6 La confisca del prezzo o del profitto del reato

Nei confronti dell'ente è sempre disposta la confisca, consistente nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti in ogni caso salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Qualora non sia possibile eseguire la confisca in natura, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

1.7 Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive si aggiungono a quelle pecuniarie ed hanno la funzione di impedire la reiterazione del reato. Esse si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste dal D.Lgs. 231/2001. Considerata l'elevata invasività per la vita dell'Ente, le sanzioni interdittive devono essere modulate in ossequio ai principi di adeguatezza, proporzionalità e sussidiarietà.

Nello specifico, la categoria delle sanzioni interdittive ricomprende le seguenti misure:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere la prestazione di un pubblico servizio;
- c) la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- e) il 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 (es. reiterazione del fatto delittuoso, profitto di rilevante entità), nei quali la temporaneità dell'interdizione è sostituita dalla definitività della medesima. Le sanzioni interdittive si applicano quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha tratto un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da un soggetto apicale ovvero da un soggetto subordinato quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Quando anche sussistano una o entrambe le precedenti condizioni, le sanzioni interdittive tuttavia non si applicano se sussiste anche solo una delle seguenti circostanze:

- a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;
- c) prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:
 - 1) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
 - 2) l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il Reato mediante l'adozione e l'attuazione di un Modello;
- d) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

1.8 La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna consiste nel rendere pubblica quest'ultima nel sito internet del Ministero della Giustizia unitamente alla sua affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale. La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva¹.

1.9 Adozione del Modello da parte di SCOUTING SIM S.P.A.

Il presente Modello si compone di:

- a) *"parte generale"* che descrive i contenuti e gli impatti del D.Lgs. 231/2001, i principi base, gli obiettivi e l'approccio seguito ai fini dell'elaborazione dello stesso, i principi generali del sistema organizzativo e di controllo che costituiscono la base del Modello, il funzionamento dell'OdV (anche OdV) e del sistema sanzionatorio-disciplinare e le modalità di adozione, diffusione, aggiornamento e applicazione dei contenuti del Modello;
- b) *"parti speciali"* elaborate sulla base alle evidenze risultanti dal *risk assessment* (mappatura delle attività a rischio), che descrivono nel dettaglio, con riferimento ad ogni singola fattispecie di reato presupposto, l'applicabilità o meno all'ente, il livello di rischio per l'ente, i presidi e le misure di sicurezza adottate per contenere il rischio residuo, nonché le regole di condotta generali e specifici che devono essere tenuti dai destinatari del Modello nello svolgimento delle attività sensibili e, infine, i poteri di controllo e

¹ Per completezza va segnalato che, ai sensi dell'articolo 60 bis comma 4 del D.Lgs. D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 ("TUF") le sanzioni interdittive indicate nell'articolo 9, comma 2, lettere a) e b), del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, non possono essere applicate in via cautelare alle Sim, Sgr, Sicav e Sicaf. Ai medesimi intermediari non si applica, altresì, l'articolo 15 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

monitoraggio riservati all'OdV.

In uno col Modello, SCOUTING SIM S.P.A. ha predisposto il *"Codice Etico"* che risponde ad una duplice funzione: da un lato, esprime i valori e i principi etici cui la Società si ispira nell'espletamento della missione aziendale; dall'altro, individua specifiche norme comportamentali cui tutti i soggetti destinatari del Codice devono adeguarsi.

Il Modello e le sue integrazioni vengono approvate dal CdA di SCOUTING SIM S.P.A.

SCOUTING SIM S.P.A. si è dotata del Modello in quanto è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri collaboratori e del lavoro dei propri dipendenti. L'implementazione del Modello si inserisce nell'ambito di una più ampia politica aziendale volta, unitamente ad altri strumenti di *governance* quali il Codice Etico e la *compliance* in ambito salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ex D.Lgs. 81/2008.

SCOUTING SIM S.P.A., attenta all'esigenza di diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e dell'integrità, nonché consapevole dell'importanza di assicurare condizioni di correttezza nella conduzione degli affari e nelle attività aziendali a tutela della propria reputazione e immagine, e delle aspettative degli *stakeholder*, ha deciso di adottare – e nel tempo aggiornare - il Modello previsto dal Decreto nonché di adottare, come illustrato in premessa, un Codice Etico che costituisce parte integrante del presente Modello e che contiene, a sua volta, regole di condotta atte a prevenire la commissione dei reati nonché tutti i comportamenti in contrasto con i valori che promuove.

A tal fine, il Modello si pone come obiettivo principale quello di configurare un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo, finalizzato a prevenire la commissione di condotte idonee a integrare le fattispecie di reato contemplate dal Decreto.

Il Modello è stato predisposto da SCOUTING SIM S.P.A. tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001, le Linee Guida emanate da Confindustria.

1.10 Linee guida di Confindustria

Per espressa previsione legislativa (art. 6, comma 3, D.Lgs. 231/2001), i Modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia. Confindustria, la quale in data 31 Marzo 2008, ha emanato una versione aggiornata delle proprie *"Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01"* con successivi aggiornamenti.

Il Ministero di Grazia e Giustizia in data 9 Aprile 2008 ha approvato dette Linee Guida, ritenendo che l'aggiornamento effettuato sia da considerarsi *"complessivamente adeguato ed idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6 del Decreto"*.

Le Linee guida di Confindustria indicano un percorso che può essere in sintesi così riepilogato:

- a) individuazione delle aree di rischio, al fine di evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- b) predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- 1) Codice Etico;
- 2) sistema organizzativo;
- 3) procedure manuali ed informatiche;
- 4) poteri autorizzativi e di firma;
- 5) sistemi di controllo e gestione;
- 6) comunicazione al personale e sua formazione.

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

- a) verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione
- b) applicazione del principio di segregazione dei compiti
- c) documentazione dei controlli
- d) previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure

I requisiti dell'OdV sono riassumibili nei seguenti principi:

- 1) autonomia e indipendenza;
- 2) professionalità;
- 3) continuità di azione;
- 4) previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- 5) obblighi di informazione dell'organismo di controllo.

Il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità del Modello. Infatti, il Modello adottato dall'Ente deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della società, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale. Dette linee guida in quanto naturale punto di riferimento per i modelli delle singole imprese vengono comunque allegate a formare parte integrante del presente modello nella versione più aggiornata disponibile.

1.11 Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico

Essendo il Modello un *“atto di emanazione dell'organo dirigente”* (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto), è rimessa al Consiglio di Amministrazione la responsabilità di approvarlo e recepirlo, mediante apposita delibera. Parimenti, anche il Codice Etico è stato approvato con delibera del CdA, in quanto parte integrante del Modello Organizzativo a cui è allegato.

1.12 Destinatari

Sono destinatari del Modello tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi aziendali e, in quanto tali, sono tenuti – nell'ambito delle rispettive responsabilità e competenze – alla conoscenza ed osservanza dello stesso:

- a) i componenti degli organi sociali;
- b) i lavoratori dipendenti;
- c) i soggetti legati da un rapporto di collaborazione o fornitura con la SCOUTING SIM S.P.A. (es. consulenti esterni).

1.13 Funzione del Modello di Organizzazione e Gestione

Scopo del Modello è l'implementazione di un sistema organizzativo strutturato ed organico procedurale nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo *ex ante*), finalizzato a prevenire la commissione dei reati presupposto contemplati nel D.Lgs. 231/2001.

A seguito del *risk assessment* e la conseguente proceduralizzazione, il Modello assolve le seguenti finalità:

- a) diffondere e promuovere, in tutti coloro che operano in nome e per conto di SCOUTING SIM S.P.A., soprattutto in attività connesse alle aree di rischio, la consapevolezza del rischio di incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti, ancorché nei confronti della SCOUTING SIM S.P.A.;

- b) ribadire che siffatte condotte illecite sono fortemente condannate da SCOUTING SIM S.P.A., in quanto (anche nel caso in cui SCOUTING SIM S.P.A. fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali fatti propri dalla missione aziendale;
- c) permettere a SCOUTING SIM S.P.A., attraverso il monitoraggio sulle aree di rischio, di intervenire tempestivamente onde prevenire o contrastare la commissione dei reati presupposto.

1.14 Elementi strutturali del Modello di Organizzazione e Gestione

La predisposizione del Modello è stata realizzata secondo i seguenti passaggi logico sequenziali:

- a) *risk assessment* di tutte le attività e procedure aziendali;
- b) adozione di un sistema procedurale finalizzato alla prevenzione dei rischi, attraverso l'implementazione di procedure e di *policy* specifiche per la formazione e la corretta attuazione delle decisioni societarie con riferimento ai reati presupposto da prevenire;
- c) adozione di procedure che garantiscano la tracciabilità e la documentabilità delle operazioni poste in essere nell'ambito delle aree di rischio; conseguentemente, *"ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua"*, al fine di assicurare che tutte le operazioni aziendali siano autorizzate ad un predefinito livello e che siano supportate da adeguata documentazione.
Ciò assicura la trasparenza delle operazioni stesse e facilita la verifica evidenza, nel sistema procedurale, del rispetto della segregazione dei ruoli nella strutturazione dei processi aziendali e, in primo luogo, nelle attività di gestione delle risorse finanziarie; in particolare, la segregazione dei ruoli, in forza del quale *"nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo aziendale"*, si prefigge l'obiettivo di evitare che un lavoratore dipendente si trovi nella situazione di poter nascondere errori od irregolarità, relativi ad un'operazione commessa nello svolgimento delle proprie mansioni, senza che altri colleghi impegnati nella stessa operazione riscontrino l'errore o l'irregolarità, con la conseguenza che un'irregolarità potrebbe avvenire solamente in caso di collusione tra due o più responsabili. Nell'ambito di SCOUTING SIM S.P.A. siffatto principio è realizzato tanto nella struttura organizzativa, nella quale sono definiti un numero di livelli gerarchici coerente con la realtà aziendale e adeguato ad accompagnare i processi di delega, quanto relativamente alle singole operazioni e transazioni;
- d) definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate; in particolare, si rende necessaria una procedura per l'attribuzione delle deleghe e dei poteri di firma, con le seguenti caratteristiche:
 - 1) sia formalizzata e indichi con chiarezza i soggetti ed i poteri delegati;
 - 2) preveda limiti al relativo esercizio;
 - 3) preveda soluzioni dirette a consentire un controllo sull'esercizio dei poteri delegati e disponga l'applicazione di sanzioni in caso di violazioni nell'esercizio dei medesimi;
- e) attribuzione all'OdV del compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficacia del Modello in conformità al D.Lgs.231/2001;
- f) adozione, nell'ambito dei principali processi, di:
 - 1) un sistema di controllo di gestione e di un sistema di controllo dei flussi finanziari, che assicurino che tutti gli impegni di spesa e gli esborsi monetari siano richiesti, autorizzati, effettuati e verificati da soggetti differenti e con la previsione di livelli autorizzativi differenti in relazione agli importi gestiti;
 - 2) l'implementazione di un sistema di remunerazione ed incentivazione caratterizzato dalla ragionevolezza degli obiettivi fissati che tengano in debito conto l'osservanza dei comportamenti e il rispetto dei valori previsti dalla normativa interna vigente;
- g) diffusione, sensibilizzazione e formazione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali, dei poteri autorizzativi, delle linee di dipendenza gerarchica e delle *policy* interne;
- h) predisposizione di un programma di monitoraggio continuo dei comportamenti aziendali, di verifica del funzionamento del Modello con conseguente suo aggiornamento periodico (controllo *ex post*), comportante la valutazione del sistema di controllo per la prevenzione dei reati presupposto, nonché il suo

adeguamento in termini di capacità di contrastare efficacemente, ovvero ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati nel corso del *risk assessment*.

Il livello di accettabilità nell'implementazione di un programma di *audit* preventivo di reati presupposto di tipo doloso è rappresentato da un sistema di prevenzione non eludibile se non fraudolentemente mentre, con riferimento ai reati colposi, dalla realizzazione di una condotta in violazione del Modello, nonostante l'attività di vigilanza svolta;

- i) adozione di un chiaro sistema disciplinare finalizzato a sanzionare ogni violazione del Modello.

SCOUTING SIM S.P.A. ha predisposto i seguenti strumenti per la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali, onde effettuare i controlli sull'attività di impresa, anche in relazione ai reati presupposto da prevenire:

- 1) regole di corporate governance adottate;
- 2) *policy* e procedure aziendali;
- 3) Codice Etico;
- 4) sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;
- 5) sistema di deleghe e procure;
- 6) sistema sanzionatorio di cui ai CCNL applicabili;
- 7) procedure e applicativi informatici.

Le procedure e i principi di cui agli strumenti sopra elencati (sui quali il personale interessato deve essere periodicamente aggiornato) non vengono riportati dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare e che tutti i destinatari, in relazione al tipo di rapporto in essere con la SCOUTING SIM S.P.A., sono tenuti a rispettare.

La costruzione del Modello e la sua successiva integrazione rispettano le fasi di seguito descritte.

1.15 Risk assessment delle attività e procedure aziendali

Il *risk assessment* analizza il contesto aziendale, al fine di mappare le attività svolte da SCOUTING SIM S.P.A., individuando le aree di rischio, ove è possibile la commissione dei reati presupposto ex D.Lgs. 231/2001.

Si procede per classi di reato, esaminando la documentazione aziendale ritenuta rilevante e con successive interviste ai soggetti in posizione apicale che rivestono all'interno di SCOUTING SIM S.P.A. funzioni rilevanti in relazione alle tematiche affrontate dal D.Lgs. 231/2001.

La mappatura delle aree di rischio considera la pregressa attività aziendale (c.d. *case history*) nonché i principali orientamenti giurisprudenziali in materia. Tra le aree di attività a rischio sono altresì considerate – laddove applicabile – le attività che, pur non avendo un rilievo diretto, potrebbero risultare “strumentali”, ovvero determinare le condizioni di fatto per la realizzazione di un reato presupposto. Congiuntamente all'individuazione dei rischi potenziali, si procede con l'analisi del sistema di controllo adottato da SCOUTING SIM S.P.A. ai fini della prevenzione dei rischi di commissione dei reati e degli illeciti considerati (es. sistema organizzativo e autorizzativo, procedure aziendali, etc.).

Sulla base dei risultati ottenuti si individuano, altresì, eventuali misure di integrazione e/o di miglioramento dei presidi di controllo esistenti.

1.16 Redazione, modifiche e integrazioni del Modello di Organizzazione e Gestione

Il CdA provvede all'attuazione del Modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso; per l'individuazione di tali azioni, il CdA si avvale del supporto dell'OdV. Il CdA di SCOUTING SIM S.P.A. deve altresì garantire, anche attraverso l'intervento dell'OdV, l'aggiornamento del Modello, in relazione alle esigenze che si rendessero necessarie nel futuro.

L'efficace e concreta attuazione del modello deliberato dal CdA è verificata dall'OdV, nell'esercizio dei poteri di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole funzioni aziendali nelle aree a rischio.

A seguito degli esiti del *risk assessment*, SCOUTING SIM S.P.A. ha predisposto il Modello e ne curerà la sua integrazione e aggiornamento.

Il Consiglio di Amministrazione di SCOUTING SIM S.P.A. delibera ex art. 6, comma 1, lett. a) D.Lgs. 231/2001 l'approvazione del Modello di Organizzazione e Gestione e le sue integrazioni, allo scopo di consentire la continua rispondenza del Modello medesimo alle prescrizioni del Decreto ed alle eventuali mutate condizioni della struttura dell'Ente.

È permesso al Presidente di SCOUTING SIM S.P.A. apportare al testo del Modello eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale.

In entrambe le ipotesi, le suddette modifiche potranno essere apportate anche a seguito delle valutazioni e delle conseguenti proposte da parte dell'OdV di SCOUTING SIM S.P.A.

Necessitano l'aggiornamento del Modello, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- a) mutamenti rilevanti delle attività o della struttura organizzativa di SCOUTING SIM S.P.A.;
- b) introduzione di nuovi reati presupposto;
- c) nuovi orientamenti giurisprudenziali e/o dottrinari;
- d) esperienze registratesi nell'ambito della pregressa operatività aziendale (cd. "*analisi storica*" o "*case history*").

1.17 Verifiche del Modello di Organizzazione e Gestione da parte dell'OdV

L'OdV verifica il presente Modello, la sua attuazione e le integrazioni, attraverso un controllo di idoneità, adeguatezza ed efficacia del Modello stesso e del sistema procedurale implementato.

L'OdV predispone il piano con cui sono programmate l'oggetto e la frequenza delle verifiche.

SCOUTING SIM S.P.A. ha provveduto ad effettuare un'analisi del contesto aziendale per evidenziare le aree e le modalità con le quali si possono realizzare i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 (attività di *risk assessment* e *risk management*) volta ad elaborare un Modello coerente con la specifica attività aziendale.

SCOUTING SIM S.P.A. ha effettuato un riscontro delle strutture organizzative interne già attive ed operanti per verificarne la rispondenza, anche formale, al dettato del D.Lgs. 231/2001 ed integrare il Modello.

1.18 La struttura del Modello organizzativo

Il Modello si concretizza in un articolato sistema piramidale di principi e procedure che si può descrivere sinteticamente come segue e che verranno descritti compiutamente nei capitoli ivi dedicati.

1.19 Codice Etico

In esso sono rappresentati i principi generali (trasparenza, correttezza, lealtà) di cui si ispira lo svolgimento e la conduzione degli affari di SCOUTING SIM S.P.A.

1.20 Sistema di internal auditing

È un sistema di strumenti finalizzati a fornire una ragionevole garanzia con riguardo al raggiungimento degli obiettivi di efficienza e di efficacia operativa, affidabilità delle informazioni finanziarie e gestionali, rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché salvaguardia del patrimonio sociale anche contro possibili frodi e, in ultima analisi, prevenzione del rischio reputazionale dell'ente. Il sistema di *internal auditing* si fonda e si qualifica su principi generali, appositamente definiti nell'ambito del Modello, il cui campo di applicazione si estende trasversalmente a tutte le diverse funzioni dell'azienda; le procedure di *audit* sono state elaborate per tutti i processi operativi che prevedono aree di rischio e per i processi strumentali.

Tali attività presentano un'analoga struttura che si sostanzia in un sistema di regole volte ad individuare:

- a) le principali fasi di ogni processo;

- b) i reati che possono essere commessi in relazione ai singoli processi;
- c) le specifiche attività di controllo per prevenire ragionevolmente i correlativi rischi di reati;
- d) i flussi informativi verso l'OdV al fine di evidenziare situazioni di eventuale inosservanza delle procedure stabilite nei modelli di organizzazione.

Gli schemi di *internal auditing* si fondano su di tre regole cardine:

- 1) la separazione dei ruoli nello svolgimento delle attività inerenti ai processi;
- 2) la tracciabilità delle scelte ovvero la costante visibilità delle stesse al fine di consentire l'individuazione di precisi punti di responsabilità e la motivazione delle scelte stesse;
- 3) l'oggettivazione dei processi decisionali, prevedendo che l'assumere decisioni sia indipendente da valutazioni meramente soggettive facendosi invece riferimento a criteri precostituiti.

Il Modello, peraltro, si completa con l'istituzione di un OdV che, come previsto dall'articolo 6 del D.Lgs. 231/2001, deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo al fine di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello stesso curandone, altresì, il costante aggiornamento, che è condizione per l'applicazione dell'esimente prevista dalla norma.

1.21 Integrabilità con gli altri sistemi di gestione

Al Modello, SCOUTING SIM S.P.A. ha deciso di applicare l'approccio per processi e la metodologia PDCA (Plan – Do – Check – Act). Al fine di stabilire, documentare, attuare, mantenere attiva e migliorare l'efficacia del Modello, viene utilizzata la metodologia PDCA attraverso la seguente corrispondenza di fasi:

Attività previste nel Modello Organizzativo	Fasi del PDCA	Responsabilità
PIANIFICAZIONE	PLAN	Funzione qualità
IMPLEMENTAZIONE	DO	Tutte le funzioni
CONTROLLO	CHECK	Organismo di Vigilanza
MIGLIORAMENTO	ACT	Tutte le funzioni

L'organizzazione, dopo aver individuato le attività nel cui ambito possano essere commessi reati rilevanti, ha utilizzato l'approccio per processi che evidenzia le interazioni tra i vari processi e ne consente la loro gestione al fine di ottenere la deresponsabilizzazione amministrativa delle persone giuridiche e dell'azienda stessa.

2 ORGANIZZAZIONE SOCIETARIA DI SCOUTING SIM S.P.A.

2.1 Presentazione della società

SCOUTING SIM S.P.A.

Sede legale: Corso Giacomo Matteotti, 1- 20121 Milano

C.F./P.IVA: 05932580961

CCIAA MI 1859866

Iscrizione n° 244 all'Albo di cui al D.Lgs. n° 58 del 24/02/1998

Capitale sociale: €. 675.000,00 i.v.

L'oggetto sociale di SCOUTING SIM S.P.A. è l'offerta di servizi di consulenza in materia di investimenti e di gestione di portafogli, in entrambi i casi, senza detenzione dei titoli della clientela

2.2 Struttura Organizzativa di SCOUTING SIM S.P.A.

Per la struttura organizzativa della Società si rinvia a:

- Organigramma aziendale
- Regolamento Generale Aziendale

di tempo in tempo vigenti e pubblicati sulla intranet.

La società fa parte del Gruppo di SIM Scouting ed è soggetta a direzione e coordinamento da parte della capogruppo 5i&Partners S.p.A.

Le funzioni di staff sono esternalizzate alla capogruppo.

2.3 Normativa interna

Per la normativa interna aziendale si rinvia a quella (individuale e/o di Gruppo) di tempo in tempo vigente e pubblicata sulla intranet.

3 L'APPROCCIO METODOLOGICO

L'art. 6, comma 2, del D. Lgs. 231/2001 definisce gli elementi distintivi e le caratteristiche essenziali che devono guidare l'ente nella elaborazione di un Modello; in particolare, la norma precedentemente richiamata richiede che l'intero processo di costruzione del Modello sia basato su un classico sistema di valutazione e gestione dei rischi (*risk assessment* e *risk management*).

Inoltre, la necessità di assicurare un'efficace esecuzione del progetto e l'esigenza di adottare criteri oggettivi, trasparenti e tracciabili per la definizione del Modello hanno richiesto l'utilizzo di adeguate metodologie e di strumenti tra loro integrati. Per tale motivo l'attività posta in essere è stata improntata al rispetto delle disposizioni del Decreto, delle altre norme e regolamenti applicabili a SCOUTING SIM S.P.A. nonché:

- 1) delle linee guida elaborate da CONFINDUSTRIA ASSOCONSULT in tema di *"Elaborazione di modelli organizzativi di gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001"*;
- 2) dei principi di *best practice* in materia di controlli (C.O.S.O. Report).

Ciò posto, ai fini della redazione e dell'implementazione del presente Modello è stato adottato un approccio metodologico basato sui seguenti *steps* operativi:

- a) analisi preliminare del contesto aziendale ed individuazione delle aree potenzialmente esposte al rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- b) mappatura delle aree a rischio (*risk assessment*); valutazione del sistema di controllo interno dei processi inerenti alle aree di rischio individuate (*as is analysis*); identificazione delle criticità e carenze esistenti e conseguente individuazione delle soluzioni e delle azioni volte al superamento o alla mitigazione delle criticità rilevate (*gap analysis*);
- c) predisposizione del Codice Etico;
- d) predisposizione del Modello: adeguamento e stesura di procedure operative relative alle aree individuate e potenzialmente a rischio, contenenti disposizioni vincolanti ai fini della ragionevole prevenzione delle irregolarità di cui al citato Decreto;
- e) identificazione e regolamentazione dell'OdV;
- f) previsione di un sistema disciplinare volto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;

- g) individuazione delle linee guida funzionali alla predisposizione di un piano di formazione in materia e della comunicazione del Modello;
- h) effettiva implementazione del Modello.

3.1 Individuazione delle aree a rischio e dei controlli

L'attività di individuazione degli ambiti in cui possono potenzialmente essere commessi i reati implica una valutazione dettagliata di tutte le aree aziendali, volta a verificare l'astratta configurabilità delle fattispecie di reato previste dal Decreto (*risk assessment*), l'idoneità degli elementi di controllo esistenti a prevenirne la commissione (*as is analysis*) e l'individuazione delle soluzioni e delle azioni volte al superamento o alla mitigazione delle criticità individuate (*gap analysis e remediation plan*).

In tale ottica, ai fini della predisposizione del Modello si è proceduto ad una attività di analisi "preliminare" del contesto aziendale nel corso della quale sono stati reperiti i documenti e le informazioni utili ai fini della conoscenza dell'attività e del sistema organizzativo della Società. La raccolta delle informazioni è stata svolta mediante analisi documentale ed interviste ai principali referenti aziendali e, comunque, al personale che è stato ritenuto utile allo scopo sulla base delle specifiche competenze.

Sulla base delle informazioni ottenute, si è elaborata la mappatura delle aree a rischio e dei controlli sulle attività aziendali.

In particolare, si è proceduto a:

- 1) identificare le fattispecie di reato contemplate dal D.Lgs. 231/2001 applicabili alla Società;
- 2) individuare le attività "*sensibili*" nel cui ambito possono potenzialmente verificarsi le occasioni per la realizzazione delle condotte illecite previste dal Decreto;
- 3) identificare, con riferimento ad ogni singola attività individuata come a rischio di realizzazione della condotta delittuosa, le possibili modalità (occasioni) di realizzazione della stessa ed i soggetti (dipendenti e non) usualmente coinvolti;
- 4) valutare il rischio inerente (definito "*rischio lordo*") associabile a ciascuna occasione di realizzazione della condotta delittuosa. Per "*rischio inerente*" si intende la valutazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto prima di considerare l'effetto "*mitigante*" del sistema di controllo interno esistente;
- 5) analizzare il sistema organizzativo e di controllo interno esistente valutandone la capacità di minimizzare il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto (*as is analysis*), al fine di determinare il "*rischio residuo*" (definito "*rischio netto*") associabile a ciascuna occasione di realizzazione della condotta;
- 6) identificazione delle criticità e carenze esistenti e conseguente individuazione delle soluzioni e delle azioni volte al superamento o alla mitigazione delle criticità rilevate. In particolare, si è proceduto a porre in essere la "*gap analysis*" volta ad individuare, con riferimento alle singole attività potenzialmente a rischio reato, le integrazioni necessarie ai protocolli, alle procedure ed alle regole di comportamento al fine di ottenere una maggiore aderenza ai principi espressi dal D.Lgs. 231/2001.

Le risultanze dell'analisi condotta in sede di mappatura delle aree a rischio e dei controlli costituiscono la base informativa sulla quale è stato elaborato il Modello.

3.2 I principi generali del sistema organizzativo e di controllo

Terminata la fase di mappatura delle aree a rischio e dei controlli esistenti, si è provveduto alla redazione del Modello.

In particolare:

- a) accettazione del Codice Etico dell'associazione di categoria ASCOFIND quale documento a sé stante che costituisce parte integrante del presente Modello;
- b) individuare i miglioramenti da apportare al sistema di controllo interno esistente al fine di minimizzare il rischio di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- c) definire un piano di predisposizione dei protocolli e delle procedure operative a presidio delle aree individuate come potenzialmente a rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto;

- d) definire i poteri, i compiti, le responsabilità dell'OdV e suoi rapporti con le strutture di SCOUTING SIM S.P.A.;
- e) revisionare, coerentemente con quanto previsto dalla normativa in materia di lavoro, il sistema disciplinare interno graduato sulla base della gravità delle violazioni;
- f) progettare le iniziative in materia di comunicazione e di formazione etica e prevenzione dei reati di cui al Decreto.

SCOUTING SIM S.P.A., nell'adozione del Modello, ha provveduto alla predisposizione di un sistema organizzativo a presidio delle attività "*sensibili*" fondato sui principi di controllo previsti dalle *best practice* ed in particolare in grado di:

- 1) garantire integrità ed eticità nello svolgimento dell'attività, mediante la previsione di opportune regole di comportamento volte a disciplinare ogni specifica attività considerata a rischio;
- 2) attribuire le responsabilità decisionali in modo commisurato al grado di responsabilità e autorità conferito;
- 3) definire, assegnare e comunicare correttamente i poteri autorizzativi e di firma;
- 4) garantire il principio di separazione dei ruoli nella gestione dei processi;
- 5) regolamentare le attività a rischio tramite appositi protocolli e procedure prevedendo, nell'ambito degli stessi, gli opportuni punti di controllo.

A tal fine le procedure implementate internamente presentano le seguenti caratteristiche:

- 1) adeguata diffusione ai soggetti coinvolti nelle attività;
- 2) regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività;
- 3) chiara definizione delle responsabilità delle attività, nel rispetto del principio di separazione tra il soggetto che inizia il processo decisionale, il soggetto che lo esegue e lo conclude, e il soggetto che lo controlla;
- 4) tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
- 5) oggettivazione dei processi decisionali, mediante la previsione, ove possibile, di definiti criteri e metodologie di riferimento per l'effettuazione delle scelte aziendali;
- 6) previsione di specifici meccanismi di controllo (quali riconciliazioni, quadrature, ecc.) tali da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti e delle informazioni scambiate nell'ambito dell'organizzazione.
- 6) assicurare la verificabilità, la documentabilità, la coerenza di ogni operazione o transazione. A tal fine è garantita la tracciabilità dell'attività attraverso un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli;
- 7) garantire la presenza di appositi canali di comunicazione con l'OdV, il quale può richiedere informazioni e/o incontri con i soggetti dedicati allo svolgimento delle attività rilevate come sensibili ai sensi del Decreto anche al fine di poter reperire dati ed informazioni utili a seguito di eventuali segnalazioni.

3.3 Il Codice Etico

Nell'ambito del progetto di adeguamento della propria struttura a quanto previsto dal Decreto, la Società ha deciso di adottare il Codice Etico dell'associazione di categoria di riferimento ASCOFIND, di cui è socia (www.ascosim.it/CodiceEtico.asp) che, in qualità di elemento essenziale del sistema di controllo interno², regola l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità di tutti gli *stakeholder* legati da un rapporto funzionale alla Società.

Il Codice Etico risponde ad una duplice funzione: da un lato, esprime i valori ed i principi etici cui SCOUTING SIM S.P.A. si ispira nell'espletamento della missione aziendale; dall'altro, individua specifiche norme comportamentali cui tutti i soggetti destinatari del Codice devono adeguarsi.

² Le Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 inseriscono il Codice Etico tra le componenti essenziali di un sistema di controllo interno.

Il Codice Etico di SCOUTING SIM S.P.A., sebbene documento a sé stante, costituisce parte integrante del presente Modello e deve essere rispettato da tutti gli amministratori, i dirigenti ed i dipendenti della Società e da tutti gli altri soggetti o società che agiscono in nome e per conto di SCOUTING SIM S.P.A.

Le regole e gli *standard* interni richiamati nel Codice Etico sono stati oggetto di adeguata diffusione nei confronti di tutti i collaboratori della Società.

Il Codice Etico pone particolare enfasi sulla prevenzione degli illeciti indicati dal Decreto e, più in generale, sulla necessità di adottare comportamenti etici nella conduzione del *business*.

I contenuti del Codice Etico sono costantemente al centro di iniziative di formazione e sensibilizzazione; tutti i collaboratori si sono impegnati a conoscerne e applicarne le norme con una specifica dichiarazione. È responsabilità precisa del *management* di SCOUTING SIM S.P.A. favorire la promozione, la diffusione e l'applicazione dei contenuti in azienda da parte di tutti i dipendenti.

Il Codice Etico è, in ogni caso, indicato come primaria fonte regolamentare all'interno di tutte le procedure operative emesse dall'azienda nell'ambito del sistema di controllo interno e pertanto i precetti in esso indicati devono essere intesi come parte integrante ed essenziale dell'insieme delle norme e delle procedure applicabili in ciascun settore operativo della Società.

3.4 Compliance integrata

La *policy* aziendale si applica alla Compliance integrata seguita da SCOUTING SIM S.P.A. con l'adozione del Modello di Organizzazione e Gestione ex DLgs. 231/2001 e la conformità in materia di salute e sicurezza sul lavoro ex DLgs. 81/2008.

Nel contesto del sistema è inserito ed aggiornato il Codice Etico di comportamento nel quale sono rappresentati i principi generali di trasparenza, correttezza e lealtà cui si ispirano lo svolgimento e la conduzione delle attività. La *policy* aziendale integrata è condivisa con tutto il personale.

SCOUTING SIM S.P.A. si impegna a:

- a) promuovere la formazione continua dei dipendenti;
- b) diffondere la *policy* a tutti i livelli ed alle parti interessate (tramite rete intranet aziendale);
- c) essere al fianco del cliente per assisterlo e supportarlo nella propria attività;
- d) diffondere ed accrescere presso i clienti la cultura dei sistemi di gestione integrata.

Il coinvolgimento del personale, la sua motivazione e la formazione continua sono i presupposti indispensabili ed indefettibili per il successo dell'attività aziendale.

3.5 Conformità al D.Lgs. 81/2008

SCOUTING SIM S.P.A. è *compliant* agli adempimenti richiesti dal D.Lgs. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sul lavoro. A tale fine:

- 1) il Documento di Valutazione dei Rischi è stato redatto e viene periodicamente aggiornato;
- 2) i corsi di formazione per il personale dipendente, antincendio, RSPP, primo soccorso vengono erogati periodicamente;
- 3) la Sorveglianza Sanitaria è attuata attraverso le visite del Medico Competente.

La conformità al D.Lgs. 81/2008 previene gli incidenti sul lavoro, consentendo di lavorare in condizioni migliori anche a vantaggio della produttività; vengono evitate le sanzioni legali dovute al non rispetto dei requisiti cogenti e si genera, in ambito aziendale, un insieme di competenze e capacità adeguate alla gestione ordinaria delle problematiche della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.

L'impegno di SCOUTING SIM S.P.A. è rivolto a:

- a) rispettare tutte le normative vigenti in tema di salute e sicurezza dei lavoratori;
- b) migliorare la *compliance* in generale;
- c) effettuare la Sorveglianza Sanitaria periodica dei lavoratori esposti a rischio;
- d) prevenire gli infortuni e le malattie professionali.

SCOUTING SIM S.P.A. ritiene che la gestione integrata degli aspetti del Modello con quelli della qualità e sicurezza sia la modalità di conduzione che permetta di avere una visione di insieme del sistema, assicurando l'unicità della gestione aziendale, sviluppando azioni di prevenzione sinergica, ottimizzando le attività e le risorse, riducendo i costi.

3.6 Obiettivi

SCOUTING SIM S.P.A., ai fini dell'implementazione del Modello, si pone le seguenti tipologie di obiettivi:

3.6.1 Obiettivi organizzativi

- 1) definizione delle responsabilità per funzione aziendale;
- 2) separazioni dei ruoli nello svolgimento delle attività aziendali;
- 3) tracciabilità documentata delle decisioni affinché si possa risalire ad eventuali responsabilità individuali;
- 4) definizione delle procedure per registrazione, autorizzazione e verifica delle operazioni critiche;
- 5) istituzione dell'OdV dotato di poteri autonomi di decisione e controllo.

3.6.2 Obiettivi formativi

- a) formazione ed informazione continua del personale per promuovere la conoscenza della normativa ed i contenuti del Modello, affinché tutti i dipendenti siano consapevoli e comprendano gli aspetti delle fattispecie reato, nonché i rischi correlati alla commissione di reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- b) divulgazione del Codice Etico nel quale sono rappresentati i principi generali di trasparenza, correttezza e legalità che devono essere la base delle attività lavorative.

Al fine di promuovere una cultura di impresa ispirata al rispetto della legalità e della trasparenza, SCOUTING SIM S.P.A. assicura l'ampia divulgazione del Modello e l'effettiva conoscenza dello stesso da parte di chi è tenuto a rispettarlo. Una copia del Modello - nonché una copia di ogni intervenuta modifica e aggiornamento - è consegnata, oltre che al CdA e a ciascun componente dell'OdV, a ciascun dipendente ed a ciascun soggetto tenuto a rispettare le prescrizioni del Modello.

Una copia della Parte Generale del Modello, in formato elettronico, è altresì inserita nel server di SCOUTING SIM S.P.A., al fine di consentire ai dipendenti una consultazione giornaliera, e pubblicata sul sito della Società al fine di renderlo disponibile a tutte le parti interessate. Prima dell'entrata in servizio i dipendenti neo-assunti riceveranno una copia del Modello. L'adozione del Modello e le sue successive modifiche ed integrazioni, sono portate a conoscenza di tutti i soggetti con i quali l'azienda intrattiene rapporti d'affari rilevanti. SCOUTING SIM S.P.A. predispone, ogni anno, un piano di interventi formativi per i propri dipendenti e per le figure apicali al fine della completa acquisizione dei contenuti del modello di gestione.

3.6.3 Obiettivi comportamentali

- 1) tutte le azioni e le negoziazioni compiute dal personale aziendale nello svolgimento delle attività lavorative devono essere ispirate alla massima lealtà, trasparenza, correttezza e professionalità; segnatamente sono interdette e sanzionate le condotte pregiudizievoli al raggiungimento degli obiettivi indicati dal D.Lgs. 231/2001;
- 2) il comportamento corretto è caratterizzato dall'osservanza di quanto stabilito nel Modello e nell'ottemperamento dei valori contenuti nel Codice Etico.

3.7 Riferimenti normativi

Titolo	Descrizione
--------	-------------

D.Lgs. 231/2001	Decreto Legislativo n. 231 del 8 Giugno 2001 <i>“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”</i>
D.Lgs. 81/08	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
UNI EN ISO 9001:2015	Sistemi di gestione per la qualità
UNI EN ISO 14001:2015	Sistemi di gestione ambientale
OHSAS 18001:2007	Occupation health and safety management systems

D.lgs. 24/2023	Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (whistleblowing)
Linee Guida ANAC whistleblowing	Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 e successivi aggiornamenti

3.8 Definizioni

In questa sezione vengono riportati principali termini e definizioni utilizzati nel manuale, nelle procedure, nel codice etico, nei modelli ed in tutta la documentazione del sistema di gestione.

Termine	Definizione
Analisi dei rischi	Attività dell'analisi specifica della singola organizzazione, finalizzata a rilevare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati
Audit del sistema di gestione	Processo di verifica sistematico, indipendente e documentato, realizzato al fine di ottenere evidenze oggettive su registrazioni, dichiarazioni di fatti o altre informazioni necessarie a determinare se il sistema di gestione è conforme alle politiche, alle procedure o requisiti di quello adottato dall'organizzazione
Codice etico	Insieme dei diritti, doveri e delle responsabilità dell'organizzazione nei confronti di terzi interessati quali dipendenti, clienti, fornitori, etc., e finalizzati a promuovere, raccomandare o vietare determinati comportamenti indipendentemente da quanto previsto a livello normativo. Il codice etico approvato dal Consiglio di Amministrazione della SCOUTING SIM S.P.A. e successivi aggiornamenti
Decreto Legislativo n. 231/2001	Decreto Legislativo n. 231 del 8 Giugno 2001 : <i>“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”</i>

Direzione	Amministratore unico e/o legale rappresentante dell'impresa
Modello organizzativo	Insieme di strutture, delle responsabilità, delle modalità di espletamento delle attività e dei protocolli/procedure adottate ed attuati tramite i quali si espletano le attività caratteristiche dell'organizzazione. il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 adottato dalla SCOUTING SIM S.P.A.
OdV(OdV)	OdV previsto dall'Articolo 6, Comma 1, Lettera b) del D.Lgs. 231/2001 cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231 di SCOUTING SIM S.P.A. e di curarne l'aggiornamento
Politica per la prevenzione dei reati	Obiettivi ed indirizzi generali di una organizzazione per quanto riguarda la prevenzione dei reati espressa in modo formale dalla direzione
Rischio	Probabilità che sia raggiunta la soglia di commissione di un reato / illecito presupposto della responsabilità amministrativa ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.
Rischio accettabile	Rischio che può essere ridotto ad un livello tollerabile per l'organizzazione con il riferimento agli obblighi di legge a quanto espresso dal sistema di gestione per la responsabilità amministrativa ovvero che preveda un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non in modo fraudolento
SGRA	Acronimo che identifica il Sistema di Gestione per la Responsabilità Amministrativa
Sistema disciplinare	Sistema disciplinare di cui all'Articolo 6, Comma 2, Lettera e) del D.Lgs. 231/2001
Aree di rischio	le aree di attività di SCOUTING SIM S.P.A. ove è possibile il rischio di commissione dei reati presupposto
Compliance Officer (CO)	l'OdV ai sensi del D.Lgs. 231/2001, di natura monocratica, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo
Destinatari	i soggetti apicali e i soggetti non apicali, i partner, i collaboratori e i fornitori di SCOUTING SIM S.P.A.
Dipendenti	i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con SCOUTING SIM S.P.A.
Società	SCOUTING SIM S.P.A. con sede legale in Corso Giacomo Matteotti, 1 - 20121 Milano (MI)

Enti	entità fornite di personalità giuridica o società e associazioni, anche prive di personalità giuridica (società di capitali, società di persone, consorzi, ecc.)
Fornitori	i fornitori di beni e servizi non legati a SCOUTING SIM S.P.A. da vincoli societari ed i prestatori d'opera, di natura non intellettuale, non legati alla Società da vincoli di subordinazione, ivi inclusi i consulenti
Linee Guida	le linee guida adottate da associazioni rappresentative degli enti per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del D.Lgs. n. 231/2001
Organi Sociali	gli organi sociali della SCOUTING SIM S.P.A.
P.A.	la pubblica amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio (es. i concessionari di un pubblico servizio)
Partner	le controparti contrattuali con le quali SCOUTING SIM S.P.A. addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, <i>joint venture</i> , consorzi, licenza, agenzia, collaborazione in genere)

4 REATI PRESUPPOSTO PREVISTI DAL D.LGS. 231/2001

Si riporta l'elenco dei reati presupposto contemplati nel D.Lgs. 231/2001.

Reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione

3.3.1	Divieto temporaneo di contrattare con la pubblica amministrazione (Art 289-bis c.p.p. inserito da L.n.3 del 9 gennaio 2019)
3.3.2	Peculato (art 314 c.p)
3.3.3	Malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea (Art. 316 bis c.p.)
3.3.4	Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (Art. 316 ter c.p. modificato da L.3 del 9 gennaio 2019)
3.3.5	Truffa in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico o dell'Unione Europea (Art. 640 – Comma 2, numero 1, c.p.)
3.3.6	Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (Art. 640 bis modificato dalla L.161 del 17 ottobre 2017)
3.3.7	Frode informatica in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (Art. 640 ter c.p. modificato dal D.Lgs n. 36 del 10 aprile 2018)
3.3.8	Concussione (Art. 317 c.p. modificato da L.69 del 27 maggio 2015)
3.3.9	Corruzione per un atto d'ufficio – Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio – Circostanze aggravanti-Induzione indebita a dare o promettere utilità-Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio (Art. 318 modificato da L.3 del 9 gennaio 2019, 319, 319bis, 319quater e 320 c.p. modificati da L.69 del 27 maggio 2015)

3.3.10	Corruzione in atti giudiziari (Art. 319-ter c.p. modificato da L.69 del 27 maggio 2015)
3.3.11	Pene per il corruttore (Art. 321 c.p.)
3.3.12	Istigazione alla corruzione (Art. 322 c.p.)
3.3.13	Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (Art. 322 bis c.p. modificato da L.3 del 9 gennaio 2019)
3.3.14	Riparazione pecuniaria (Art. 322-quater c.p. modificato dalla L.3 del 9 gennaio 2019)
3.3.15	Traffico di influenze illecite (Art.346-bis c.p. modificato da L.3 del 9 gennaio 2019)
3.3.16	Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.) [articolo introdotto dalla L. n. 137/2023]
3.3.17	Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis) [articolo introdotto dalla L. n. 137/2023]

Reati societari

4.2.1	<i>False comunicazioni sociali (art. 2621, 2621 bis, 2621 ter c.c. modificati da L.69 del 27 maggio 2015)</i>
4.2.2	<i>False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c. modificato da L.69 del 27 maggio 2015)</i>
4.2.3	<i>Impedito controllo (art. 2625 c.c. modificato da D.Lgs n.39 del 27 gennaio 2010)</i>
4.2.4	<i>Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)</i>
4.2.5	<i>Illegale ripartizione degli utili o delle riserve (art. 2627 c.c.)</i>
4.2.6	<i>Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)</i>
4.2.7	<i>Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)</i>
4.2.8	<i>Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.)</i>
4.2.9	<i>Formazione fittizia del capitale (art.2632 c.p.)</i>
4.2.10	<i>Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)</i>
4.2.11	<i>Corruzione tra privati (art.2635 c.c. modificato dal D.Lgs n.201 del 29 ottobre 2016, dal D.Lgs n.38 del 15 marzo 2017 e da L n.3 del 9 gennaio 2019)</i>
4.2.12	<i>Istigazione alla corruzione tra privati (art.2635-bis c.c. introdotto dal D.Lgs n.38 del 15 marzo 2017 e modificato dalla L. n3 del 9 gennaio 2019)</i>
4.2.13	<i>Pene accessorie (art.2635-ter c.c. introdotto dal D.Lgs n.38 del 15 marzo 2017)</i>
4.2.14	<i>Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)</i>
4.2.15	<i>Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)</i>
4.2.16	<i>Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c. modificato dal D.Lgs n.180 del 16 novembre 2015)</i>
4.2.17	<i>False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.Lgs. 19/2023) [aggiunto dal D.Lgs. n. 19/2023]</i>

Reati di omicidio colposo e lesioni colpose commesse con violazione delle norme antinfortunistiche

5.3.1	Omicidio colposo – Art. 589 c.p.
5.3.2	Lesioni personali colpose gravi e gravissime – Art. 590, comma 3 c.p.

Reati informatici e di trattamento illecito dei dati

6.3.1	Falsità in documenti informatici (art. 491-bis c.p. modificato da D.lgs 7 del 15 gennaio 2016)
6.3.2	Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)
6.3.3	Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.)
6.3.4	Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.)
6.3.5	Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.)
6.3.6	Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.)

6.3.7	Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p. modificato da D.lgs 7 del 15 gennaio 2016)
6.3.8	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. modificato da D.lgs 7 del 15 gennaio 2016)
6.3.9	Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p. modificato da D.lgs 7 del 15 gennaio 2016)
6.3.10	Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p. modif. da D.lgs 7 del 15 gennaio 2016)
6.3.11	Frude informatica (art. 640-ter c.p. modificato dal D.Lgs n.36 del 10 aprile 2018)
6.3.12	Frude informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art.640-quinquies c.p.)

Reati ambientali

7.3.1	Inquinamento ambientale - (Art 452 bis c.p. inserito da L. N 68 del 22 maggio 2015)
7.3.2	Disastro ambientale (Art 452 quater c.p. inserito da L. N 68 del 22 maggio 2015)
7.3.3	Delitti colposi contro l'ambiente- (Art 452 quinquies c.p. inserito da L. N 68 del 22 maggio 2015)
7.3.4	Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività- (Art 452 sexies c.p. inserito da L. N 68 del 22 maggio 2015)
7.3.5	Circostanze aggravanti- (Art 452 octies c.p. inserito da L. N 68 del 22 maggio 2015)
7.3.6	Attività' organizzate per il traffico illecito di rifiuti (Art 452 quaterdecies c.p. inserito da D.lgs 21 del 1Marzo 2018 in sostituzione dell'art.260 del D.Lgs 152/2006).
7.3.7	Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette – (Art. 727 bis c.p.)
7.3.8	Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto – (Art. 733 bis c.p.).
7.3.9	Commercio internazionale delle specie di flora e di fauna selvatiche – (Artt. 1, 2,3bis e 6 L. n. 150/1992)
7.3.10	Scarichi di acque reflue Sanzioni penali – (Art. 137 D. Lgs. n. 152/2006 modificato da D.Lgs n.46/2014)
7.3.11	Attività di gestione di rifiuti non autorizzata- (Art.256 D. Lgs. n. 152/2006 modificato da D.Lgs n.46/2014)
7.3.12	Bonifica dei siti – (Art.257 D. Lgs. n. 152/2006)
7.3.13	Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari- (Art.258 D.Lgs. n. 152/2006 modificato dall'art. 35, D.gs del 3 dicembre 2010, n.205).Introduzione del modello unico di dichiarazione ambientale (DPCM del 24 dicembre 2018)
7.3.14	Traffico illecito di rifiuti – (Art. 259 D. Lgs. n. 152/2006)
7.3.15	Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti – (Art.260 bis D.Lgs. n. 152/2006 modificato dall'art. 36, Decreto legislativo del 3 dicembre 2010, n. 205 e dal D.Lgs del 7 luglio 2011, n. 121)- Nota su cessazione SISTRI Art. 6 del D.Lgs. 135 del 14 dicembre 2018 e istituzione del Registro elettronico nazionale per la tracciabilità dei rifiuti con legge n.12 del 11 febbraio 2019.)
7.3.16	Sanzioni per superamento valori limite di emissione-(Art. 279 D. Lgs. n. 152/2006 modificato da D.Lgs n.46/2014)
7.3.17	Inquinamento doloso provocato da navi – (Art. 8 D. Lgs. n. 202/2007)
7.3.18	Inquinamento colposo provocato da navi – (Art. 9 D. Lgs. n. 202/2007)
7.3.19	Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive – (Art.3 Legge n. 549/1993)

Reati di criminalità organizzata

8.3.1	Associazione per delinquere (Art. 416 c.p. modificato dalla legge 236 del 11 dicembre 2016)
8.3.2	Associazione di tipo mafioso anche straniera (Art. 416-bis c.p. modificato dall'art.5 della legge n.69 del 27 maggio 2015)
8.3.3	Circostanze aggravanti e attenuanti per reati connessi ad attività mafiose (Art. 416-bis.1 c.p. introdotto dal D.Lgs.21 del 1 marzo 2018)
8.3.4	Scambio elettorale politico-mafioso (Art. 416-ter c.p. ultima modifica L. n.43 del 21 Maggio 2019)
8.3.5	Sequestro di persona a scopo di estorsione (Art. 630 c.p.)
8.3.6	Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (Art. 74 del DPR n. 309/1990 modificato dall'art. 4, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n.202 del 29 ottobre 2016)
8.3.7	Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (art.7 D.L. 13 maggio 1991, n.152, coordinato con la legge di conversione 203/91)
8.3.8	Delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine (Art. 407, comma 2, lettera a n.5 c.p.p.)

Reati di falsità di monete, carte di pubblico credito ed in valori di bollo

Delitti contro l'industria ed il commercio

10.2.1	Turbata libertà dell'industria o del commercio (Art. 513 c.p.)
10.2.2	Illecita concorrenza con minaccia o violenza (Art. 513 bis c.p.)
10.2.3	Frodi contro le industrie nazionali (Art. 514 c.p.)
10.2.4	Frode nell'esercizio del commercio (Art. 515 c.p.)
10.2.5	Vendita di sostanza alimentari non genuine come genuine (Art. 516 c.p.)
10.2.6	Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (Art. 517 c.p.)
10.2.7	Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (Art. 517-ter c.p.)
10.2.8	Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (Art. 517 quater)
9.3.8	Contraffazione e alterazione di marchi e segni distintivi, di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p. (modif. D.lgs 125/2016)
9.3.8	Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)
9.3.9	Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (Art. 473 c.p.)
9.3.10	Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (Art. 474 c.p.)
9.3.11	Indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento (Art. 493 ter c.p. introdotto dal D.Lgs 21 del 1 marzo 2018)
9.3.11	Indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento (Art. 493 ter c.p. introdotto dal D.Lgs 21 del 1 marzo 2018)
9.3.12	Trasferimento fraudolento di valori (Art. 512 bis c.p. articolo introdotto dalla L. n. 137/2023)
9.3.13	Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.)

Reati aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico

11.3.1	Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
11.3.2	Associazione con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.)
11.3.3	Circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270-bis.1 c.p. introdotto dal D.Lgs 21 del 1 Marzo 2018)
11.3.4	Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.)
11.3.5	Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p. modif. da DL 7 e L. 43 del 2015)
11.3.6	Organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270-quater 1 c.p. DL 7 e L. 43 del 2015)
11.3.7	Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p. modif. da DL 7 e L. 43 del 2015)
11.3.8	Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.)
11.3.9	Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
11.3.10	Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.)
11.3.11	Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.)

11.3.12	Istigazione a commettere uno dei delitti contro la personalità dello Stato (art. 302 c.p. modificato dalla L.n.43/2015.)
11.3.13	Cospirazione politica mediante accordo e cospirazione politica mediante associazione (artt. 304 e 305 c.p.)
11.3.14	Banda armata, formazione e partecipazione; assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (artt. 306 e 307 c.p.)
11.3.15	Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo o danneggiamento. installazioni a terra (artt.1-2 L.342 del 10 maggio 1976)
11.3.16	Impossessamento, dirottamento, distruzione o danneggiamento delle installazioni di una nave (art.3 L.422 del 28 dicembre 1989)
11.3.17	Pentimento operoso (art. 5 D.Lgs n 625/1979)
11.3.18	Delitti con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico previsti da leggi penali speciali (ampliate dalla L. n. 43/2015)
11.3.19	Delitti con finalità di terrorismo previsti dall'art. 2 della Convenzione di New York del 9 Dicembre 1999

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte speciale

12	Sezione L: Reati contro la personalità individuale, contro la vita e l'incolumità individuale
12.1	Introduzione e funzione dei reati contro la personalità individuale, contro la vita e l'incolumità individuale
12.2	Criteri per la definizione dei reati contro la personalità individuale, contro la vita e l'incolumità individuale
12.3	Le fattispecie di reato richiamate dal D.Lgs. 231/2001
12.3.1	Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù – Art. 600 c.p.
12.3.2	Prostituzione minorile – Art. 600-bis c.p.
12.3.3	Pornografia minorile – Art. 600-ter c.p.
12.3.4	Detenzione di materiale pornografico – Art. 600-quater c.p.
12.3.5	Pornografia virtuale – Art. 600-quater 1 c.p.
12.3.6	Iniziativa turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile – Art. 600-quinquies c.p.
12.3.7	Tratta di persone – Art. 601 c.p. modificato dal D.Lgs 21 del 1Mmarzo 2018
12.3.8	Traffico di organi prelevati da persona vivente- Art.601bis c.p. modificato dalla legge 236 del 11 dicembre 2016 e successivamente modificato dal D.Lgs 21 del 1 Marzo2018
12.3.9	Acquisto e alienazione di schiavi – Art. 602 c.p.
12.3.10	Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro-Art.603 bis c.p. modificato dalla legge 199/2016 del 29 Ottobre 2016
12.3.11	Adescamento di minorenni-Art.609 undecies
12.3.12	Tortura-Art.613 bis c.p. inserito dalla L.110 del 14 luglio 2017
12.3.13	Istigazione del pubblico ufficiale a commettere tortura-Art 613-ter inserito dalla L.110 del 14 luglio 2017

Reati finanziari o abusi di mercato

13.3.1	Reato di abuso di informazioni privilegiate – Art. 184 D.Lgs n.58/1998 (TUF) modificato dal D.Lgs n. 107 del 10 agosto 2018
13.3.2	Reato di manipolazione del mercato – Art. 185 D.Lgs n.58/1998 (TUF) modificato dal D.Lgs n. 107 del 10 agosto 2018
13.3.3	Abuso e comunicazione illecita di informazioni privilegiate Art. 187-bis D.Lgs n.58/198(TUF) modificato dal D.Lgs n.107 del 10 agosto 2018
13.3.4	Manipolazione del mercato – Art. 187-ter D.Lgs n.58/1998 (TUF) modificato dal D.Lgs n. 107 del 10 agosto 2018
13.3.5	Sanzioni relative alle violazioni delle disposizioni del regolamento (UE) n. 596/2014 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 16 aprile 2014 -Art. 187-ter.1 inserito dal D.Lgs n. 107 del 10 agosto 2018
13.3.6	Responsabilità dell'ente – Art.187-quinquies D.Lgs n.58/1998 (TUF) modificato dal D.Lgs n. 107 del 10 agosto 2018

Reati di impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno

14.2.1	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 22, comma 12 e 12-bis del D.Lgs. 286/98)
14.2.2.	Disposizioni contro le immigrazioni clandestine. (Art.12, comma 1,1-bis,1 ter,1 –quater,3-ter del D.Lgs. 286/98 inseriti dalla L.161/2017, con modificazione del decreto legge n.53 con L.77 del 8 agosto 2019)
14.2.3	Sanzione amministrativa accessoria del pagamento del costo medio di rimpatrio del lavoratore straniero assunto illegalmente (Art. 22, comma 12 ter del D.Lgs. 286/98) determinata dal decreto n. 151 del 22 dicembre 2018 e aggiornata per l'anno 2019 con decreto del 22 febbraio 2019

Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita

15.2.1	<i>Ricettazione – Art. 648 c.p.</i>
15.2.2	<i>Riciclaggio – Art. 648-bis c.p. modificata dall'art. 3 della L. n.186 del 15 dicembre 2014</i>
15.2.3	<i>Impiego di denari, beni o utilità di provenienza illecita – Art. 648-ter c.p. modificata dall'art. 3 della L. n.186 del 15 dicembre 2014</i>
15.2.4	<i>Autoriciclaggio -Art 648-ter 1 c.p. inserito dalla Legge n.186 del 15 dicembre 2014</i>

Reati in violazione del diritto d'autore

16.3.1	Messa a disposizione del pubblico di un'opera dell'ingegno protetta o di parte di essa - Art. 171, L. 633/1941 comma 1 lett a) bis
16.3.2	Reati commessi su opera altri non destinata alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore/reput. - Art. 171, L. 633/1941 comma 3
16.3.3	Abusiva duplicazione contenuta in supporti non contrassegnati dalla SIAE - Art. 171-bis L. 633/1941 comma 1
16.3.4	Riproduzione, trasferimento su altro supporto del contenuto di una banca dati - Art. 171-bis L. 633/1941 comma 2
16.3.5	Abusiva duplicazione di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, etc., - Art. 171-ter L. 633/1941
16.3.6	Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti - Art. 171-septies L. 633/1941
16.3.7	Fraudolenta produzione, vendita o importazione di apparati di decodifica - Art. 171-octies L. 633/1941
16.3.8	Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter legge n.633/1941) [modificato dalla L. n. 93/2023]

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili

17.3.1	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.)
--------	---

Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

18.3.1	Reato di induzione a non rendere dichiarazione o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 377-bis c.p.)
--------	---

Reati transnazionali

19.3.1	Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)
19.3.2	Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309 modificato dall'art.4, comma 1,lett.b)del D.Lgs n.202/2016
19.3.3	Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 modificato da Legge del 19/03/2001 n. 92 Articolo 1)
19.3.4	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)

19.3.5	Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)
19.3.6	Associazione per delinquere (art. 416 c.p. modificato dalla legge 236 del 11 dicembre 2016))
19.3.7	Associazione di tipo mafioso (art. 416 bis c.p.)
19.3.8	Circostanze aggravanti e attenuanti per reati connessi ad attività mafiose (Art. 416-bis.1 c.p. introdotto dal D.Lgs 21 del 1 marzo 2018)
19.3.9	Operazioni sotto copertura (Art. 9 della legge 16 marzo 2006, n. 146 modificato dalla L. n 3 del 9 gennaio 2019)

Responsabilità enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12 L. n.8/2013)

20.3.1	Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari – Art. 440 c.p.
20.3.2	Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate – Art. 442 c.p.
20.3.3	Commercio di sostanze alimentari nocive – Art. 444-ter c.p.
20.3.4	Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere di ingegno o di prodotti industriali – Art. 473 c.p.
20.3.5	Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi – Art. 474 c.p.
20.3.6	Frode nell'esercizio del commercio – Art. 515 c.p.
20.3.7	Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine – Art. 516 c.p.
20.3.8	Vendita di prodotti alimentari con segni mendaci – Art. 517 c.p.
20.3.9	Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari – Art. 517-quater c.p.

Reati di razzismo e xenofobia

21.3.1	Reati di razzismo e xenofobia (Sanzioni pecuniarie e interdittive introdotte dall'art.25-terdecies)
21.3.2	Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (Artt.604-bis e 604-ter introdotti dal D.Lgs 21 del 1Marzo 2018 che sostituiscono l'Art. 3 L. 654/1975)

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

22.3.1	Frode in competizioni sportive (Art.1 L.401/1989)
22.3.2	Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (Art.4 L.401/1989)

Reati tributari

23.3.1	Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (Art. 2 D.Lgs 74 modificato da art. 39 del D.L. 124 del 26 ottobre 2019)
23.3.2	Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (Art. 3 D.Lgs 74 modificato da art. 39 del D.L. 124 del 26 ottobre 2019)
23.3.3	Dichiarazione infedele (Art. 4 D.Lgs 74 modificato da art. 39 del D.L. 124 del 26 ottobre 2019)
23.3.4	Omessa dichiarazione(Art.5 D.Lgs 74 modificato da art. 39 del D.L. 124 del 26 ottobre 2019)
23.3.5	Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (Art.8 D.Lgs 74 modificato da art. 39 del D.L. 124 del 26 ottobre 2019)
23.3.6	Occultamento o distruzione di documenti contabili (Art.10 D.Lgs 74 modificato da art. 39 del D.L. 124 del 26 ottobre 2019)
23.3.7	Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (Art.11 D.Lgs 74 e s.m.)
23.3.8	Casi particolari di confisca (Art.12-ter aggiunto dall' art. 39 del D.L. 124 del 26 ottobre 2019)

Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (art. 25-octies.2 D.Lgs. 231/2001, introdotto dal D.Lgs. 30 dicembre 2025, n. 211, in vigore dal 24 gennaio 2026)

Violazione delle misure restrittive dell'Unione europea (art. 275-bis c.p., introdotto dal D.Lgs. n. 211 del 30 dicembre 2025)

Violazione di obblighi informativi imposti da una misura restrittiva dell'Unione europea (art. 275-ter c.p., introdotto dal D.Lgs. n. 211 del 30 dicembre 2025)

Violazione delle condizioni dell'autorizzazione allo svolgimento di attività (art. 275-quater c.p., introdotto dal D.Lgs. n. 211 del 30 dicembre 2025)

Violazione colposa di misure restrittive dell'Unione europea (art. 275-quinquies c.p., introdotto dal D.Lgs. n. 211 del 30 dicembre 2025)

Per i reati di cui all'art. 25-octies.2 la sanzione pecuniaria a carico dell'ente è commisurata al fatturato globale annuo (fino al 5%) ovvero, ove il fatturato non sia determinabile, è applicata in misura fissa fino a 40 milioni di euro; si applicano inoltre le sanzioni interdittive di cui all'art. 9, comma 2, del D.Lgs. 231/2001.

4.1 Individuazione dei possibili reati derivanti dalle attività aziendali

L'attività di analisi dei rischi ha consentito a SCOUTING SIM S.P.A. di individuare i seguenti processi/attività a rischio reato:

PROCESSO A RISCHIO REATO	Erogazioni di servizi della SIM
PROCESSO A RISCHIO REATO	Gestione dei rapporti con le Funzioni di Controllo e Vigilanza
PROCESSO A RISCHIO REATO	Rapporti col mercato (<i>market abuse</i>)
PROCESSO A RISCHIO REATO	Gestione delle attività amministrative societarie e redazione del bilancio
PROCESSO A RISCHIO REATO	Procedimenti giudiziali ed arbitrati
PROCESSO A RISCHIO REATO	Adempimenti relativi ad attività di carattere ambientale e sicurezza lavoro

SCOUTING SIM S.P.A. ha inoltre individuato processi strumentali, nel senso che pur non essendo direttamente esposti al rischio reati si potrebbero, all'interno del proprio ambito, creare le condizioni strumentali per la commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 (Esempio: finanza dispositiva, selezione ed assunzione di personale, gestione delle consulenze, gestione degli omaggi etc.,)

PROCESSO STRUMENTALE	Accordi transattivi
PROCESSO STRUMENTALE	Acquisti di beni e servizi
PROCESSO STRUMENTALE	Selezione e assunzione di personale
PROCESSO STRUMENTALE	Consulenze e prestazioni professionali
PROCESSO STRUMENTALE	Sponsorizzazioni, liberalità e no profit

Nella Parte Speciale del Modello per tutti reati presupposto contemplati nel D.Lgs. 231/2001 è stato valutato il grado di "rischio inerente" per la società e sono descritti i controlli /misure di sicurezza finalizzate a ridurre il "rischio residuo", secondo le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria.

Le tipologie di reati di maggiore interesse per la società sono:

- 1) reati commessi nei rapporti con la P.A.;

- 2) reati finanziari o abusi di mercato;
- 3) reati societari;
- 4) reati contro la personalità individuale;
- 5) reati tributari;
- 6) delitti di lesioni gravi o gravissime o di omicidio colposo commesse in violazione della normativa antinfortunistica;
- 7) reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni ed altra utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio;
- 8) reati informatici e trattamento illecito dei dati;
- 9) reati di criminalità organizzata;
- 10) reati in di violazione del diritto d'autore;
- 11) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- 12) responsabilità enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- 13) reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (art. 25-octies.2, introdotto dal D.Lgs. 30 dicembre 2025, n. 211), di particolare rilievo per gli intermediari finanziari in relazione agli obblighi di congelamento di fondi e risorse economiche, ai divieti di messa a disposizione di fondi a soggetti designati e ai connessi obblighi informativi

4.2 Aspetti generali

La documentazione del Sistema di Gestione per la Responsabilità Amministrativa comprende:

- a) Modello;
- b) Codice Etico;
- c) piano di Processi, analisi e gestione delle aree di rischio;
- d) sistema disciplinare e sanzionatorio;

4.3 Struttura del Modello Organizzativo

Il Modello adottato da SCOUTING SIM S.P.A. per prevenire i reati ex D.Lgs. 231/2001 richiama e include:

- 1) la descrizione dei processi e della loro interazione, attraverso la procedura PLAN – DO – CHECK – ACT;
 - 2) l'indicazione degli impatti diretti o indiretti che i processi possono avere sulla commissione dei reati;
 - 3) l'analisi dei rischi;
 - 4) le procedure, i protocolli e le misure predisposte per la gestione della responsabilità amministrativa;
 - 5) il sistema disciplinare e sanzionatorio;
 - 6) l'atto istitutivo dell'OdV inclusa l'individuazione e le modalità di trasmissione dei flussi informativi obbligatori;
 - 7) il Codice Etico e la Politica per la Responsabilità Amministrativa;
 - 8) la pianificazione e la registrazione delle attività di audit;
- la pianificazione e la registrazione della formazione del personale.

4.4 Codice Etico e politica per la responsabilità amministrativa

Il sistema di gestione della responsabilità amministrativa è in grado prevenire i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 tramite la chiara definizione dei ruoli, delle responsabilità, la tracciabilità di tutte le attività e la creazione di un opportuno OdV.

L'impegno di SCOUTING SIM S.P.A. in tal senso è finalizzato:

- a) alla formazione/informazione continua del personale per promuovere la conoscenza della normativa, i risvolti pratici che da essa discendono ed i contenuti del presente modello organizzativo;
- b) alla divulgazione del Codice Etico nel quale sono rappresentati i principi generali di trasparenza, correttezza e legalità che devono essere alla base della conduzione delle attività aziendali;

c) ad esigere la tracciabilità delle operazioni in termini di documentazione e supporti informativi, atti a consentire la ricostruibilità a posteriori delle motivazioni e delle situazioni contingenti in cui si è sviluppata l'operazione stessa.

I poteri di rappresentanza sono conferiti definendone i limiti, in relazione alle dimensioni normali delle operazioni inerenti e secondo ambiti di esercizio strettamente collegati alle mansioni assegnati ed alla struttura organizzativa. Le responsabilità sono definite e distribuite in maniera da evitare, per quanto possibile in relazione alla struttura della società, sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto.

Nessuna operazione significativa per i diversi settori aziendali può essere originata o attivata senza un'adeguata autorizzazione. I sistemi operativi possono essere coerenti con le politiche dell'organizzazione ed il Codice Etico. Di seguito si riportano per ciascuna funzione le responsabilità relative alla predisposizione, attuazione e mantenimento nell'ottica del miglioramento continuo del Modello.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- approva e sostiene l'implementazione del Modello 231 con i relativi documenti;
- agisce in ottemperanza al Codice Etico ed alle linee di condotta generali;
- promuove la diffusione al personale ed alle parti interessate del Codice Etico e delle linee di condotta;
- svolge le attività previste dalle procedure di controllo operativo;
- ricopre le funzioni dell'OdV come previsto dal D.Lgs. 231/2001 per le piccole imprese.

ORGANISMO DI VIGILANZA

- vigila sull'effettiva applicazione del Modello di gestione in relazione alle diverse tipologie di reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- verifica l'efficacia del Modello e la sua reale capacità di prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- analizza il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- individua e propone alla direzione aggiornamenti e modifiche del modello di gestione stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate necessità o condizioni aziendali verificando che le proposte di aggiornamento e modifica siano state effettivamente recepite nel Modello;
- verifica periodicamente la mappa delle aree di rischio di reato al fine di adeguarla ai mutamenti delle attività e/o della struttura aziendale;
- effettua periodicamente verifica ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- raccoglie, elabora e conserva le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiorna la lista delle informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV;
- conduce le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all'attenzione dell'OdV da specifiche segnalazioni oppure emerse nel corso delle attività di vigilanza dello stesso;
- verifica che gli elementi previsti nel Modello per le diverse tipologie di reati siano adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal D.Lgs. 231/2001 provvedendo, in caso contrario, a proporre aggiornamenti sugli elementi stessi;
- informa la direzione sulle attività e sull'attuazione del Modello;
- accede in modo ampio e capillare ai vari documenti aziendali ed, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non instaurati dalla società con terzi;
- si avvale del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali che possano essere interessate o comunque coinvolte nelle attività di controllo;
- agisce in ottemperanza al Codice Etico ed alle linee di condotta generali;
- svolge le attività previste dalle procedure di controllo operativo.

RSQG	➤ svolge attività di supporto all'azione dell'OdV per quanto riguarda la raccolta delle informazioni e la valutazione del Modello;
RESPONSABILI DI FUNZIONE	➤ agiscono in ottemperanza al Codice Etico ed alle linee di condotta generali; ➤ svolgono le attività previste dalle procedure di controllo operativo;
DIPENDENTI E COLLABORATORI	➤ agiscono in ottemperanza al Codice Etico ed alle linee di condotta generali; ➤ svolgono le attività previste dalle procedure di controllo operativo.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

5.1 Generalità

Il sistema di controllo è soggetto ad attività di supervisione continua per valutazioni periodiche ed il costante adeguamento. Responsabile del controllo è in prima istanza l'OdV che raccoglie tutte le informazioni sull'andamento del Modello previste dal Sistema di *internal auditing*, le esamina ed esprime un parere di conformità che viene sottoposto alla Direzione. Ulteriormente l'OdV, in base agli esiti dell'attività di revisione del Modello, può fornire delle indicazioni alla direzione su eventuali attività finalizzate o al rispetto della conformità o al miglioramento del Modello stesso.

I compiti e le responsabilità dell'OdV, così come le modalità di costituzione e i requisiti dei suoi membri in relazione a competenza, rapporti con la società, necessità di formazione, sono definiti nella presente sezione dedicata al Sistema di Gestione Integrato. In affiancamento all'OdV è prevista la figura del Responsabile del Modello al quale competono funzioni di assistenza alla raccolta delle informazioni, all'organizzazione della attività dell'OdV e, in generale, come primo livello di controllo del sistema anche per dare ulteriore garanzia in termini di sorveglianza dell'intero processo organizzativo. I flussi informativi, le segnalazioni, gli indicatori dei processi sensibili, le non conformità e le azioni correttive di competenza dell'OdV sono gestiti attraverso le specifiche procedure, istruzioni operative e moduli del Sistema di Gestione Integrato.

Apposita parte del Modello è dedicata al Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

5.2 Ruolo e composizione dell'OdV

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, nel ricondurre l'esonero da responsabilità dell'ente all'adozione e alla efficace attuazione di un Modello di gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati da tale normativa, prevede l'istituzione di un OdV interno all'ente (di seguito anche "OdV"), cui è assegnato specificamente il *"compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello organizzativo e di curarne il relativo aggiornamento"*.

I compiti assegnati all'OdV richiedono che lo stesso sia dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

L'OdV di SCOUTING SIM S.P.A. si caratterizza per i seguenti requisiti:

AUTONOMIA ED INDIPENDENZA	I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Tali requisiti si possono ottenere, tra l'altro, garantendo l'insindacabilità delle scelte dell'OdV da parte degli organi dell'ente e prevedendo un'attività di reportistica alla direzione.
PROFESSIONALITÀ	L'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che deve svolgere

CONTINUITÀ DI AZIONE

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

L'OdV deve:

- Lavorare costantemente sulla vigilanza del Modello con i necessari poteri di indagine
- Essere una struttura interna, in modo da garantire la continuità dell'attività di vigilanza
- Curare l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento
- Non svolgere mansioni operative che possano condizionare la visione d'insieme delle
- attività aziendali che ad esso si richiede

5.3 Riservatezza dell'OdV

I membri dell'OdV di SCOUTING SIM S.P.A. sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni. Tale obbligo, tuttavia, non sussiste nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

I membri dell'OdV assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative a segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello.

Inoltre, i membri dell'OdV si astengono dal ricevere e utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli ricompresi nel paragrafo "*Compiti e poteri*", e comunque per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'OdV, fatto salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione. In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'OdV deve essere trattata in conformità con la vigente legislazione in materia e, in particolare, in conformità al Regolamento Europeo privacy 679/2016.

L'inosservanza dei suddetti obblighi costituisce giusta causa di revoca dalla carica di membro dell'OdV.

5.4 Nomina, compiti e poteri dell'OdV

Il CdA di SCOUTING SIM S.P.A. provvede alla nomina dei componenti dell'OdV e ne stabilisce la durata in carica. L'OdV definisce e svolge le attività di competenza secondo la regola della collegialità ed è dotato ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett.b), del D.Lgs. 231/2001 di "*autonomi poteri di iniziativa e controllo*".

All'OdV sono attribuiti i seguenti compiti:

- 1) verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello adottato rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati attualmente previsti dal D.Lgs 231/2001 e di quelli che in futuro dovessero comunque comportare una responsabilità amministrativa della persona giuridica;
- 2) valutazione dell'adeguatezza del Modello, ossia della idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, a ridurre ad un livello accettabile i rischi di realizzazione di reati. Ciò impone un'attività di aggiornamento dei modelli sia alle mutate realtà organizzative aziendali, sia ad eventuali mutamenti della legge in esame. L'aggiornamento può essere proposto dall'OdV, ma deve essere adottato - come già ricordato - dall'organo amministrativo;
- 3) verificare il rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che emergessero dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- 4) formulare proposte alla direzione per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello adottato da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si rendessero necessarie in conseguenza di:
 - a) significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
 - b) significative modificazioni dell'assetto interno della società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa
 - c) modifiche legislative al D.Lgs 231/2001 o che comunque prevedano nuove ipotesi di responsabilità diretta della persona giuridica;

- 4) a seguito dell'accertamento di violazioni del Modello, segnalare tempestivamente le stesse alla direzione per gli opportuni provvedimenti disciplinari che dovranno essere irrogati; l'OdV ha l'obbligo di informare immediatamente la direzione qualora le violazioni riguardassero i soggetti di vertice della società;
- 5) predisporre una relazione informativa, su base almeno semestrale, per la direzione, in ordine alle attività di verifica e controllo compiute ed all'esito delle stesse.

Per l'espletamento dei suddetti compiti, all'OdV sono attribuiti i più ampi poteri. In particolare:

- a) le attività poste in essere dall'OdV non potranno essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale;
- b) è autorizzato il libero accesso dell'OdV presso tutte le funzioni della società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs 231/2001;
- c) l'OdV può avvalersi dell'ausilio di tutte le strutture della società o della quale questa si avvale, ovvero di consulenti esterni perché collaborino nell'esecuzione dell'incarico sotto la diretta sorveglianza e responsabilità dell'Organismo stesso, nonché chiedere ai rappresentanti aziendali, di volta in volta identificati dall'OdV, di partecipare alle relative riunioni;
- d) è attribuita all'OdV, per l'espletamento delle attività proprie, piena autonomia economico/gestionale, non condizionata da limiti di spesa;
- e) l'OdV può disporre che i Responsabili delle funzioni aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dal CdA e potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche.

5.5 Durata in carica dell'OdV

La durata in carica dell'OdV coincide con quella del CdA che lo ha nominato, salvo diversa determinazione del CdA medesimo (o Organo Direttivo).

L'OdV nominato è, in ogni caso, chiamato a svolgere in regime di prorogatio le proprie funzioni fino a nuova nomina dei componenti del nuovo OdV.

Rappresentano ipotesi di decadenza automatica dell'OdV le incompatibilità di cui ai successivi paragrafi e la sopravvenuta incapacità dei suoi membri.

È infine prevista la decadenza dall'incarico in caso di assegnazione a funzione aziendale o incarico diversi da quelli svolti al momento della nomina. In tali casi il CdA provvede alla sostituzione dell'OdV, ove ne è stata dichiarata la decadenza.

Rappresentano ipotesi di *"giusta causa di revoca"* dell'OdV:

- a) una sentenza di condanna dell'ente ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti dagli atti l' *"omessa o insufficiente vigilanza"* da parte dell'OdV, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del D.Lgs. 231/2001;
- b) la mancata partecipazione a più di tre riunioni consecutive senza giustificazione;
- c) la grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti;
- d) le eventuali dimissioni o licenziamento o comunque cessazione del rapporto di lavoro;
- e) le violazioni al presente Modello, secondo quanto meglio indicato ai successivi paragrafi.

5.6 Requisiti di eleggibilità dei componenti dell'OdV

L'OdV di SCOUTING SIM S.P.A. possiede adeguati requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità di azione, oltre che di onorabilità ed assenza di conflitti di interesse.

A tal proposito si precisa che:

- 1) l'autonomia va intesa in senso non meramente formale: l'OdV è dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo e ha possibilità di accedere di propria iniziativa alle informazioni aziendali rilevanti, è dotato di risorse adeguate e può avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della sua attività di monitoraggio;
- 2) quanto al requisito dell'indipendenza, l'OdV gode di una posizione organizzativa adeguatamente elevata;
- 3) infine, con riferimento al requisito della professionalità, l'OdV è in possesso di adeguate professionalità in materia di controllo e gestione dei rischi aziendali, contabilità, finanza e sicurezza sul lavoro.

Adeguate informativa sul possesso dei requisiti sopra indicati sarà fornita al Consiglio di Amministrazione al momento della nomina dei componenti dell'OdV il cui curriculum vitae verrà brevemente descritto nel corso della seduta.

Costituisce poi una *“causa di ineleggibilità a componente dell'OdV e di incompatibilità alla permanenza nella carica”*:

- 1) la condanna con sentenza anche in primo grado o di patteggiamento, per avere commesso un reato, e/o l'irrogazione di una sanzione da parte della Consob, per aver commesso uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato di cui al TUF;
- 2) la condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

L'OdV, inoltre, in virtù delle particolari attribuzioni di cui è investito e delle competenze professionali richieste, è supportato nello svolgimento dei suoi compiti dalle risorse aziendali di volta in volta ritenute necessarie, che potranno altresì costituire uno staff dedicato, a tempo pieno o *part-time*, qualora ne venisse ravvisata la necessità (a tal riguardo potranno essere individuate nell'apposito regolamento di seguito indicato specifiche previsioni in tal senso).

Pertanto, nei casi in cui si richiedano attività che necessitano di specializzazioni non presenti all'interno di SCOUTING SIM S.P.A., l'OdV potrà avvalersi di consulenti esterni.

È fatto in ogni caso obbligo ad SCOUTING SIM S.P.A. di mettere a disposizione dell'OdV risorse aziendali di numero e valore proporzionato ai compiti affidatigli, nonché di approvare nel contesto di formazione del budget aziendale una dotazione adeguata di risorse finanziarie, sulla base di quanto proposto dall'OdV stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre in piena autonomia per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti (es. consulenze specialistiche) sulla base di decisioni prese a maggioranza assoluta dei suoi componenti. L'OdV disciplina il proprio funzionamento, nonché le modalità di esercizio dei propri poteri – compresi quelli di spesa nel rispetto del *budget* assegnato - con apposito Regolamento, sottoposto per informativa al CdA.

5.7 Verifiche e reporting nei confronti degli organi societari

È assegnata all'OdV la linea di *reporting* su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione. La presenza dei suddetti rapporti di carattere funzionale, anche con organismi di vertice, costituisce un fattore in grado di assicurare che l'incarico venga espletato con le maggiori garanzie di indipendenza.

In ogni caso, l'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dal CdA o potrà, a sua volta, presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Semestralmente, inoltre, l'OdV riferisce al CdA sull'attività svolta nel periodo di riferimento, su eventuali proposte di aggiornamento del Modello o di miglioramento del sistema di controllo.

Annualmente l'OdV presenta altresì al CdA l'esito dell'attività di verifica dell'anno di riferimento, evidenziando le carenze eventualmente riscontrate e suggerendo le possibili azioni da intraprendere a riguardo, nonché il piano di vigilanza per l'anno successivo.

5.8 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV esercita le proprie responsabilità di verifica e controllo anche attraverso l'analisi di sistematici flussi informativi periodici, ovvero istituiti all'occorrenza, trasmessi dalle funzioni che svolgono attività di controllo di primo livello alle attività svolte nelle aree di rischio. Le suddette informazioni e la documentazione da trasmettere

e/o da mettere a disposizione dell'OdV, con le relative tempistiche nonché i canali informativi da utilizzare, sono individuate nelle singole Parti Speciali e/o in istruzioni operative adottate da SCOUTING SIM S.P.A.

I contenuti di tali flussi informativi periodici potranno essere altresì condivisi nel corso di incontri che l'OdV svolge periodicamente o all'occorrenza con i responsabili aziendali.

All'OdV deve essere comunicato, ovvero messo comunque a disposizione, il sistema di poteri adottato tempo per tempo da SCOUTING SIM S.P.A.

È previsto un sistema di reportistica, sistematico e strutturato, in merito a temi/fatti a rischio, la cui rilevazione ed analisi costituisca il punto dal quale possono originare azioni di riscontro e approfondimento dell'OdV su eventuali situazioni anomale e/o di reato.

A tale fine, SIM S.P.A ha implementato le procedure di controllo per i processi operativi e strumentali, che prevedono, come componente integrante, l'attivazione di specifici flussi informativi da e verso l'OdV.

Il numero e il tipo di informazioni possono variare nel tempo in seguito a:

- 1) inadeguatezza e/o incompletezza delle informazioni a fornire indicazioni utili ad agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello;
- 2) rilevanti cambiamenti dell'assetto interno della società e/o delle modalità di svolgimento dell'attività d'impresa;
- 3) modifiche normative al D.Lgs.231/2001 o che comunque prevedano nuove ipotesi di responsabilità diretta della persona giuridica.

Sono inoltre definiti i seguenti i ruoli e responsabilità:

- a) referente interno dell'OdV e privo di specifici poteri ovvero il Responsabile del Modello, il quale garantisce che tutte le informazioni richieste dall'OdV siano trasmesse nei tempi e modi previsti e supporta l'OdV per tutte le analisi e gli approfondimenti richiesti; definisce ed aggiorna, insieme alla direzione/funzione competente, le schede di segnalazione; garantisce che le informazioni inviate all'OdV siano archiviate e siano recuperabili nel tempo;
- b) responsabili invio dati i quali coordinano l'attività di raccolta dei dati, certificano la loro completezza, coerenza e veridicità, inviandoli entro le date previste.

Le informazioni relative ai flussi aziendali inviate all'OdV devono essere archiviate e recuperabili nel tempo dal Responsabile del Modello e dai membri dell'OdV. L'OdV deve essere informato attraverso segnalazioni di dipendenti, dirigenti, altre società in merito a fatti che potrebbero generare responsabilità dell'azienda ai sensi del D.Lgs. 231/2001 .

Valgono al riguardo le prescrizioni di seguito esplicate.

5.9 Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi e coordinamento con il sistema di whistleblowing

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree di rischio contemplate.

I dipendenti, i dirigenti, gli amministratori, i collaboratori e i soggetti terzi che siano a conoscenza di fatti o comportamenti che possano configurare una violazione del Modello, condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società, possono effettuare la segnalazione attraverso i seguenti canali:

- i canali interni di segnalazione istituiti ai sensi del D.lgs. 24/2023 e disciplinati dal Regolamento Whistleblowing adottato dalla Società (portale informatico dedicato, con garanzie di crittografia e possibilità di segnalazione anonima; canale in forma orale; su richiesta, incontro diretto). Tale canale costituisce la modalità preferenziale per le segnalazioni per le quali il segnalante intenda avvalersi delle tutele previste dal D.lgs. 24/2023;
- direttamente all'OdV, mediante la casella di posta elettronica dedicata (odv@scoutingadvisors.com) ovvero a mezzo posta all'indirizzo SCOUTING SIM S.P.A. – OdV – Corso Matteotti, 1 – Milano

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- a) nell'ambito delle aree di rischio, le funzioni coinvolte in qualsiasi intervento di natura ispettiva da parte di organismi pubblici (magistratura, Guardia di Finanza, altre Autorità, etc.) dovranno informare l'OdV dell'avvio di questi interventi;
- b) devono essere trasmesse all'OdV le eventuali segnalazioni, incluse quelle di natura officiosa, relative alla commissione di illeciti o di comportamenti in violazione del Modello o, comunque, a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate da SCOUTING SIM S.P.A.;
- c) le segnalazioni potranno essere in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Le segnalazioni possono essere effettuate in forma scritta o orale e sono ammesse anche in forma anonima, ove adeguatamente circostanziate. Qualora la segnalazione pervenuta tramite il canale whistleblowing riguardi reati presupposto di cui al D.lgs. 231/2001 o violazioni del Modello, il Responsabile dei sistemi interni di segnalazione provvede ad inoltrarla senza indugio all'OdV per le attività di competenza, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del D.lgs. 24/2023. Specularmente, qualora una segnalazione pervenuta direttamente all'OdV rientri nell'ambito di applicazione del D.lgs. 24/2023, l'OdV ne informa il Responsabile dei sistemi interni di segnalazione affinché al segnalante siano assicurate le tutele di legge.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad un'indagine interna. Le segnalazioni pervenute sono raccolte e conservate in un apposito archivio al quale è consentito l'accesso ai soli membri dell'OdV.

I segnalanti sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed è assicurata la riservatezza della loro identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. Le medesime tutele si applicano ai facilitatori e agli altri soggetti protetti indicati nel Regolamento Whistleblowing.

La gestione delle segnalazioni rientranti nell'ambito di applicazione del D.lgs. 24/2023 è disciplinata dal Regolamento Whistleblowing adottato dalla Società, che individua nel consigliere indipendente il soggetto preposto alla ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni, con il ruolo di Responsabile dei sistemi interni di segnalazione. Il presente Modello disciplina i flussi informativi verso l'OdV e le attività di competenza di quest'ultimo ai sensi del D.lgs. 231/2001. In caso di contrasto tra le previsioni del Modello e quelle del Regolamento Whistleblowing in materia di canali, tutele e termini di gestione delle segnalazioni, prevalgono le previsioni del Regolamento Whistleblowing, quale disciplina speciale attuativa del D.lgs. 24/2023.

5.10 Obblighi informativi relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni, anche officiose, di cui al paragrafo precedente, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'OdV le informative concernenti:

- a) i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati e gli illeciti; le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario o amministrativo per i reati e per gli illeciti;
- b) i rapporti preparati dai responsabili delle diverse funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.lgs. 231/2001;
- c) le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Le segnalazioni all'OdV dovranno essere effettuate secondo i seguenti canali di comunicazione:

- 1) indirizzo di posta elettronica dedicato:

2) a mezzo posta all'indirizzo SCOUTING SIM S.P.A. - OdV- Corso Matteotti, 1 - Milano.

Resta fermo che le segnalazioni di violazioni per le quali il segnalante intenda avvalersi delle tutele previste dal D.lgs. 24/2023 sono effettuate tramite i canali di cui al Regolamento Whistleblowing, secondo quanto previsto al precedente § 5.9.

Ogni violazione dei suddetti obblighi di informazione nei confronti dell'OdV potrà comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo quanto più dettagliatamente indicato ai capitoli successivi.

5.12 Reportistica OdV

La documentazione acquisita dall'OdV è conservata per 10 anni, nel rispetto del Reg. EU 2016/679.

Di seguito viene riportato l'elenco delle informazioni per le relative procedure di controllo interni dell'OdV:

FLUSSI INFORMATIVI ODV	
PR-INT-01	Vendita di servizi
Informazione 1.1	Elenco partecipazioni a gare o negoziazioni con la Pubblica Amministrazione
Informazione 1.2	Elenco contratti ed ordini di vendita di beni e/o servizi stipulati
Informazione 1.3	Elenco contestazioni che la Pubblica Amministrazione ha formalmente inoltrato all'azienda
Informazione 1.4	Numero di non conformità rilevate nel processo
PR-INT-02	Procedimenti giudiziari ed arbitrari
Informazione 2.1	Elenco contenzioni in corso
Informazione 2.2	Elenco contenzioni conclusi
Informazione 3.3	Numero di non conformità rilevate nel processo
PR-INT-03	Autorizzazione e rapporti con le istituzioni
Informazione 3.1	Elenco delle richieste per licenze, autorizzazioni, concessioni, etc.,
Informazione 3.2	Elenco dei relativi provvedimenti ottenuti
Informazione 3.3	Elenco contestazioni che la Pubblica Amministrazione ha formalmente inoltrato all'azienda
Informazione 3.4	Numero di non conformità rilevate nel processo
PR-INT-04	Adempimenti per attività di carattere ambientale ed in materia di salute e sicurezza sul lavoro
Informazione 4.1	Report su ispezioni e verifiche, in corso o concluse, in relazione alle attività di carattere ambientale e di sicurezza
Informazione 4.2	Eventuali non conformità/sanzioni comminate a seguito di ispezioni e verifiche
Informazione 4.3	Numero di non conformità rilevate nel processo
PR-INT-05	Finanza dispositiva
Informazione 5.1	Elenco dei soggetti/società che possono richiedere flussi monetari e/o finanziari (allegando eventuali procure e deleghe)
Informazione 5.2	Elenco dei flussi monetari e/o finanziari non standard realizzati nel periodo
Informazione 5.3	Numero di non conformità rilevate nel processo
PR-INT-06	Accordi transattivi
Informazione 6.1	Elenco delle trattative in corso, con specifica evidenza di quelle gestite in deroga
Informazione 6.2	Elenco delle transazioni concluse, con specifica evidenza di quelle gestite in deroga
Informazione 6.3	Numero di non conformità rilevate nel processo
PR-INT-07	Acquisti di beni e servizi
Informazione 7.1	Elenco degli acquisti effettuati in deroga ai requisiti sopra esposti
Informazione 7.2	Numero di non conformità rilevate nel processo
PR-INT-08	Selezione ed assunzione del personale
Informazione 8.1	Elenco delle assunzioni effettuate in deroga ai principi sopra elencati
Informazione 8.2	Consuntivo delle attività di formazione sul Modello 231 svolte con espressa indicazione delle attività per le aree di rischio
Informazione 8.3	Numero di non conformità rilevate nel processo

PR-INT-09	Consulenze e prestazioni professionali
Informazione 9.1	Piano annuale delle consulenze e relativi aggiornamenti periodici
Informazione 9.2	Consuntivo attività di consulenza suddivise per fornitore
Informazione 9.3	Elenco delle attività di consulenza gestite in deroga ai principi standard
Informazione 9.4	Numero di non conformità rilevate nel processo
PR-INT-10	Sponsorizzazioni, liberalità e no-profit
Informazione 10.1	Report periodico dei progetti di sponsorizzazione realizzati
Informazione 10.2	Numero di non conformità rilevate nel processo
PR-INT-11	Gestione fondi pubblici
Informazione 11.1	Attività della funzione preposta al procedimento
Informazione 11.2	Attività della funzione preposta alla gestione del progetto
Informazione 11.3	Numero di non conformità rilevate nel processo
PR-INT-12	Segnalazioni all'OdV
Informazione 12.1	Segnalazione delle violazioni
Informazione 12.2	Numero di non conformità rilevate nel processo
PR-INT-13	Gestione degli adempimenti in materia ambientale
Informazione 13.1	Elenco autorizzazioni richieste in materia ambientale
Informazione 13.2	Elenco prescrizioni contenute negli atti autorizzativi
Informazione 13.3	Numero di non conformità rilevate nel processo
PR-INT-14	Rimborsi spese, anticipi, spese di rappresentanza
Informazione 14.1	Budget previsto per rimborsi spese, anticipi e spese di rappresentanza
Informazione 14.2	Elenco consuntivo per rimborsi spese, anticipi e spese di rappresentanza
Informazione 14.3	Numero di non conformità rilevate nel processo
PR-INT-15	Flussi monetari e finanziari
Informazione 15.1	Elenco identificazione della clientela e la registrazione dei dati in archivio
Informazione 15.2	Elenco operazioni interrotte o sospese di incasso e pagamento secondo le indicazioni di organismi operanti nell'anticiclaggio e nella lotta al terrorismo
Informazione 15.3	Numero di non conformità rilevate nel processo
PR-INT-16	Gestione del contenzioso
Informazione 16.1	Budget per le spese legali da sostenere
Informazione 16.2	Elenco legali esterni per la gestione del contenzioso
Informazione 16.3	Numero di non conformità rilevate nel processo
PR-INT-17	Negoziare, sottoscrizione ed esecuzione dei contratti con soggetti privati
Informazione 17.1	Elenco clienti privati
Informazione 17.2	Numero di non conformità rilevate nel processo
PR-INT-18	Rapporti con Enti Pubblici, Autorità di Vigilanza e Pubblica Sicurezza
Informazione 18.1	Elenco soggetti aziendali formalmente delegati per i rapporti con la Pubblica Amministrazione
Informazione 18.2	Elenco contratti che hanno come controparte la Pubblica Amministrazione
Informazione 18.3	Numero di non conformità rilevate nel processo
PR-INT-19	Acquisizione e gestione dei progetti finanziati
Informazione 19.1	Elenco soggetti autorizzati per richiesta e gestione di finanziamenti o contributi alla P.A.
Informazione 19.2	Elenco società esterne coinvolte nella gestione delle pratiche e successive attività connesse
Informazione 19.3	Numero di non conformità rilevate nel processo
PR-INT-20	Formazione del bilancio civilistico e gestione rapporti con collegio sindacale
Informazione 20.1	Elenco richieste formulate ingiustificate di variazione dei criteri di rilevazione, registrazione e rappresentazione contabile o di variazione quantitativa dei dati rispetto a quelli già contabilizzati in base alle procedure correnti
Informazione 20.2	Numero di non conformità rilevate nel processo
PR-INT-21	Gestione, amministrazione e manutenzione degli apparati telematici
Informazione 21.1	Numero di non conformità rilevate nel processo
PR-INT-22	Gestione e sicurezza della documentazione in formato digitale
Informazione 22.1	Elenco soggetti autorizzati alla firma digitale nei documenti
Informazione 22.2	Numero di non conformità rilevate nel processo
PR-INT-23	Piano di prevenzione della corruzione

Informazione 23.1	Elenco disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza
Informazione 23.2	Elenco dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione
Informazione 23.3	Numero di non conformità rilevate nel processo

All'OdV devono essere trasmessi e tenuti costantemente aggiornati i documenti afferenti il sistema di procure e deleghe in vigore presso la Società.

5.13 Segnalazioni di esponenti aziendali o di terzi

Allo stesso tempo, dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV qualunque informazione, di qualsiasi tipo, sia giudicata attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio così come individuate nel Modello. L'obbligo riguarda principalmente le risultanze delle attività poste in essere dalla Società, nonché le atipicità e le anomalie riscontrate.

A tale riguardo valgono le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte le segnalazioni relative a possibili ipotesi di commissione di reati previsti dal Decreto o, comunque, di condotte non in linea con le regole di condotta adottate dalla società;
- l'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e adotterà i provvedimenti conseguenti, dopo aver ascoltato, se ritenuto opportuno, l'autore della segnalazione ed il responsabile della presunta violazione;
- le segnalazioni potranno essere effettuate in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello e delle procedure aziendali adottate. L'OdV agirà in modo da garantire i soggetti segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando, altresì, l'assoluta riservatezza dell'identità del segnalante.

Oltre a ciò, devono essere necessariamente trasmesse all'OdV tutte le informazioni che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, come ad esempio:

- i provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto;
- tutte le richieste di assistenza legale effettuate dalla Società;
- l'eventuale richiesta per la concessione di fondi pubblici in gestione o per l'ottenimento di forme di finanziamento dei fondi già in gestione;
- le notizie relative all'attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari intrapresi e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti.

Spetta all'OdV il compito di garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela dei diritti dell'azienda o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

5.14 Iniziativa di controllo dell'OdV

L'OdV di SCOUTING SIM S.P.A., avvalendosi della collaborazione delle funzioni di *internal auditing* (Responsabile della *Compliance* il Responsabile del Modello) ovvero di consulenti esterni, si attiva con specifiche operazioni di audit sulle realtà della società, laddove coinvolte, con le seguenti modalità:

- con interventi *"a piano"*, nei quali le attività di controllo relative all'efficacia del Modello sono parte integrante di un piano di lavoro più ampio; in questo tale attività viene specificatamente considerata e adeguatamente valorizzata, di concerto con l'OdV, in sede di *risk assessment* per la definizione del piano annuale di *audit*.

- b) con interventi mirati in caso di:
 - 1) specifica richiesta formulata da parte degli altri organi di controllo della società;
 - 2) in caso di non conformità derivanti dal flusso informativo correntemente operante nell'ambito del Modello.

5.15 Strumenti di controllo e azione dell'OdV

L'OdV di SCOUTING SIM S.P.A., proprio per le caratteristiche intrinseche del Modello di integrazione con il Sistema di Compliance Integrata, utilizza come strumenti di controllo e azione quelli propri del SGI quali le non conformità, le azioni correttive e preventive, i piani di attività quali il piano di formazione e il programma di *audit*, il riesame della direzione e il rapporto di adeguatezza del sistema.

5.16 Ambito di riferimento delle operazioni programmate direttamente dal vertice aziendale

Il D.Lgs. 231/2001 non ha modificato il sistema normativo che disciplina l'amministrazione ed il governo delle società, sicché l'autonomia decisionale dei soggetti posti al vertice aziendale è sostanziale ed indefettibile espressione della libertà di gestione dell'impresa in forma societaria. Tali soggetti sono identificabili nella direzione ovvero nella figura dell'amministratore unico dell'azienda.

Il Consiglio di Amministrazione di SCOUTING SIM S.P.A. in via ordinaria decide operazioni che seguono i normali criteri previsti dal Modello, che lo stesso conosce e condivide. Ciò nonostante, talvolta si rende necessario - nell'interesse della società - avviare operazioni che seguono un iter procedimentale diverso da quello dettagliato nel Modello, a causa di situazioni di eccezionalità dovute ad esigenze di straordinaria urgenza o di particolare riservatezza od anche di singola peculiarità dell'operazione.

A quest'ultima tipologia di operazione si rivolge il seguente schema di *internal auditing*.

5.17 Attività di controllo delle operazioni programmate direttamente dal vertice aziendale

Il sistema di controllo si basa sui due elementi qualificanti della tracciabilità degli atti e del flusso informativo verso l'OdV di SCOUTING SIM S.P.A.

In particolare, gli elementi specifici di controllo sono:

- a) tracciabilità dell'operazione in termini di documentazione e supporti informativi atti a consentire la "ricostruibilità" a posteriori delle motivazioni e delle situazioni contingenti in cui si è sviluppata l'operazione stessa;
- b) speciale riguardo deve assumere l'esplicazione, ancorché in forma sintetica (ma non generica), delle ragioni e dei motivi che hanno determinato la scelta operativa. Non necessariamente devono essere esplicitate le ragioni della decisione, ma le caratteristiche (ad esempio: riservatezza ed urgenza) che hanno reso impossibile l'attuazione della decisione secondo lo schema operativo prefissato;
- c) specifica informativa, da parte dello stesso soggetto di vertice che ha attivato l'operazione "in deroga", verso l'OdV affinché possa attuare i dovuti riscontri con sistematicità e tempestività; l'assenza di operazioni in deroga nel periodo di riferimento dovrà comunque essere oggetto di specifica informativa all'OdV da parte del soggetto di vertice.

Si sottolinea, inoltre, che un ulteriore elemento di rafforzamento del sistema deriva dalla "cattura" delle operazioni dei soggetti di vertice anche attraverso i flussi informativi riguardanti le operazioni "in deroga", previsti dalle singole procedure di controllo sui processi strumentali.

Tali flussi contemplano, infatti, l'invio degli estremi delle operazioni "in deroga" (a prescindere dalle origini delle stesse) all'OdV a cura dei Responsabili delle funzioni materialmente esecutrici.

5.18 Riesame della direzione

Il riesame della direzione è responsabilità del CdA di SCOUTING SIM S.P.A. che annualmente verifica lo stato di applicazione del Modello e propone le possibili azioni di miglioramento del modello stesso.

5.19 Elementi in ingresso per il riesame

- a) gli elementi in ingresso per il riesame della direzione comprendono informazioni riguardanti:
- b) l'eventuale commissione di un reato;
- c) le risultanze di Audit precedenti condotti sia dall'OdV che da soggetti esterni indipendenti;
- d) l'analisi dei rischi nella sua revisione più aggiornata ed in quella immediatamente precedente;
- e) le relazioni dell'OdV;
- f) modifiche della normativa vigente;
- g) informazioni circa anomalie riscontrate a tutti i livelli nello svolgimento delle normali attività con particolare riguardo a quelle che configurano comportamenti difforni dal Codice Etico;
- h) eventuali segnalazioni da terze parti esterne;
- i) stato delle azioni correttive e preventive;
- j) azioni derivanti da precedenti riesami della direzione;
- k) raccomandazioni per il miglioramento.

5.20 Elementi in uscita per il riesame

Gli elementi in uscita dal riesame della Direzione comprendono ogni decisione ed azioni relative:

- 1) al raggiungimento dell'efficacia del sistema di gestione della responsabilità amministrativa;
- 2) al miglioramento ed aggiornamento dei relativi processi in relazione ai requisiti del SGRA, con particolare riguardo all'analisi dei rischi;
- 3) alle esigenze di risorse.

5.21 Raccolta e conservazione delle informazioni

L'OdV provvede alla raccolta delle segnalazioni ricevute, dei report inviati e delle risultanze dell'attività di indagine e di verifica svolta in un apposito archivio (cartaceo o informatico): di tale archivio cura l'aggiornamento e definisce, con disposizione interna, i criteri, le modalità di accesso ed i soggetti legittimati ad accedervi

5.22 Coordinamento con altre funzioni e attribuzione di incarichi

L'OdV si coordina con le altre funzioni competenti, per il compimento di specifiche attività, nei seguenti termini:

- 1) con la Direzione per promuovere programmi di formazione dei dipendenti o per eventuali procedimenti disciplinari;
- 2) con il Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi per verificare l'applicazione delle misure atte a tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori;
- 3) con l'Amministrazione per effettuare le verifiche, anche a campione, su fonti ed impieghi delle risorse finanziarie aziendali;
- 4) con altre funzioni, la cui collaborazione si dovesse rendere, di volta in volta, necessaria o utile.

6 PROTOCOLLO DI GESTIONE DELLA RISORSE UMANE

6.1 Scopo

Scopo della presente sezione è descrivere le attività che l'organizzazione compie per determinare:

- a) le risorse umane necessarie per stabilire e mantenere il Sistema di Gestione per la Responsabilità Amministrativa (SGRA);
- b) il grado di competenza e consapevolezza del proprio ruolo e delle responsabilità per ogni unità aziendale;
- c) il grado di consapevolezza e comprensione degli aspetti normativi e dei rischi dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

6.2 Formazione, informazione e comunicazione

Il personale di SCOUTING SIM S.P.A. che svolge attività che influenzano la conformità ai requisiti del SGRA deve essere competente sulla base di istruzione, formazione-addestramento, abilità ed esperienza appropriati.

La comunicazione e la formazione costituiscono strumenti essenziali al fine di un'efficace implementazione e diffusione del Modello e del Codice Etico.

Le risorse umane di SCOUTING SIM S.P.A. garantiscono, in stretta collaborazione e con la supervisione dell'OdV, una corretta conoscenza dei principi e delle regole di condotta adottati dalla società sia alle risorse già presenti sia a quelle future, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi operativi considerati sensibili e rilevanti.

Al momento dell'assunzione le risorse umane promuovono la conoscenza del Modello e del Codice Etico. In particolare ai neo assunti viene consegnata un'informativa con riferimento all'applicazione della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 nell'ambito di SCOUTING SIM S.P.A.

È inoltre previsto l'accesso diretto dalla intranet aziendale ad una sezione appositamente dedicata dove è disponibile e costantemente aggiornata tutta la documentazione di riferimento in materia di 231/2001. Le risorse umane curano e promuovono adeguate iniziative di diffusione in caso di revisione del Modello.

L'attività di formazione è finalizzata a promuovere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001, a fornire un quadro esaustivo della stessa, dei risvolti pratici che da essa discendono, nonché dei contenuti e principi su cui si basa il Modello e il relativo Codice Etico fra tutti i dipendenti che, pertanto, sono tenuti a conoscerli, osservarli e rispettarli, contribuendo alla loro attuazione. L'attività di formazione, eventualmente anche tramite corsi on line, è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno i destinatari funzioni di rappresentanza della società.

Per i soggetti maggiormente coinvolti nelle attività considerate sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001, l'azienda organizza appositi corsi di formazione in aula. I corsi di formazione vengono resi disponibili in formato elettronico dalle risorse umane sulla *intranet* aziendale. La partecipazione ai corsi di formazione ha carattere obbligatorio.

L'attività di formazione del personale di SCOUTING SIM S.P.A., è gestita secondo i criteri di:

- a) responsabilità;
- b) pianificazione;
- c) realizzazione;
- d) verifica di efficacia;
- e) registrazioni.

I dati sugli indicatori previsti per il controllo operativo dei diversi processi sensibili individuati sono raccolti con cadenza trimestrale dal Responsabile del Modello il quale reperisce le informazioni presso i vari responsabili di funzione. I dati raccolti sono organizzati e sottoposti all'OdV che li esamina e utilizza per le sue finalità di controllo dell'intero Modello.

Tutte le informazioni sensibili sono gestite da SCOUTING SIM S.P.A. con il massimo rispetto della protezione dei dati personali, in conformità al Regolamento europeo 2016/679 (GDPR).

6.3 Selezione, formazione, informative e vigilanza

L'OdV assiste il Responsabile della Funzione Personale e Organizzazione nella valutazione dei sistemi di verifica dei requisiti del personale in fase di selezione, costantemente ispirati a principi di tipo meritatorio, da sempre garantiti a livello aziendale.

SCOUTING SIM S.P.A. promuove la conoscenza del Modello e del sistema normativo interno ad esso connesso in favore di tutti gli esponenti aziendali attraverso la trasmissione a mezzo posta elettronica aziendale.

La formazione del personale di SCOUTING SIM S.P.A., il CdA in collaborazione con l'OdV si pone come obiettivo quello di far conoscere il Modello adottato da SCOUTING SIM S.P.A. nonché di sostenere adeguatamente tutti coloro che sono coinvolti nell'espletamento di attività nelle aree di rischio.

A tale riguardo periodicamente il CdA in collaborazione con l'OdV predispone un piano di formazione che considera le molteplici variabili presenti nel contesto di riferimento, in particolare:

- a) i *target* (es. i destinatari degli interventi, il loro livello e ruolo organizzativo, etc.);
- b) i contenuti (es. gli argomenti pertinenti in relazione ai destinatari, etc.);
- c) gli strumenti di erogazione (es. corsi in aula, e-learning, etc.);
- d) i tempi di erogazione e di realizzazione (es. la preparazione e la durata degli interventi, etc.);
- e) l'impegno richiesto ai destinatari (es. i tempi di fruizione, etc.);
- f) le azioni necessarie per il corretto sostegno dell'intervento (es. promozione, supporto dei responsabili, etc.);
- g) specifiche esigenze emerse in relazione alla peculiare operatività aziendale di riferimento. Il piano deve prevedere:
 - 1) una formazione di base dedicato ai dipendenti;
 - 2) specifici interventi di aula per le persone che lavorano nelle strutture in cui maggiore è il rischio di comportamenti illeciti oltre che incontri mirati con il management ed i componenti dell'OdV.

I contenuti formativi sono aggiornati in relazione all'evoluzione della normativa e del Modello: pertanto qualora intervengano modifiche rilevanti (es. estensione della responsabilità amministrativa degli Enti a nuove tipologie di reati), si procede ad una coerente integrazione dei contenuti medesimi, assicurandone altresì la fruizione.

I corsi di formazione predisposti per i dipendenti devono avere frequenza obbligatoria: è compito del CdA di SCOUTING SIM S.P.A. informare l'OdV sui risultati – in termini di adesione – di tali corsi, con la collaborazione dei responsabili ai vari livelli che devono farsi garanti, in particolare, della fruizione dei contenuti formativi da parte dei loro collaboratori.

La reiterata ingiustificata mancata partecipazione ai suddetti programmi di formazione da parte dei dipendenti comporterà l'irrogazione di una sanzione disciplinare che sarà comminata secondo le regole indicate del presente Modello.

L'OdV verifica periodicamente lo stato di attuazione del piano di formazione ed ha facoltà di chiedere controlli periodici sul livello di conoscenza, da parte dei dipendenti, del D.Lgs. 231/2001, del Modello.

6.4 Selezione di fornitori e partner e informativa

SCOUTING SIM S.P.A. adotta (e ne valuta periodicamente l'adeguatezza) appositi sistemi di valutazione per la selezione di fornitori, i collaboratori e i partner, affinché costoro rispettino i principi contenuti nel presente Modello.

Ai fornitori, ai collaboratori e ai partner è resa nota l'adozione del Modello e del Codice Etico da parte di SCOUTING SIM S.P.A.

Ai medesimi potranno essere altresì fornite apposite informative sulle *policy* e sulle procedure adottate da SCOUTING SIM S.P.A. sulla base del presente Modello.

6.5 Obblighi di vigilanza

Tutti gli esponenti di SCOUTING SIM S.P.A. cui sono attribuite funzioni direttive hanno l'obbligo di svolgerle con la massima attenzione e diligenza, segnalando all'OdV, secondo le modalità previste al precedente capitolo, eventuali irregolarità, violazioni o inadempimenti riscontrati nel comportamento degli esponenti aziendali che ad essi riportano.

In caso di mancato rispetto dei suddetti obblighi, l'esponente aziendale coinvolto potrà essere sanzionato in conformità alla propria posizione all'interno di SCOUTING SIM S.P.A. secondo quanto previsto nel presente Modello.

6.6 Sistema disciplinare sanzionatorio

In questa sezione vengono forniti i dettagli in merito al sistema disciplinare e sanzionatorio relativamente agli impiegati, ai quadri ed ai dirigenti con le specifiche delle infrazioni.

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, nel ricondurre l'esonero da responsabilità dell'ente all'adozione e alla efficace attuazione di un Modello idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati da tale normativa, SCOUTING SIM S.P.A. ha previsto l'introduzione di *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

Emerge, quindi, la rilevanza del sistema disciplinare quale fattore essenziale del Modello ai fini dell'applicabilità all'ente della *“esimente”* prevista dalla citata disposizione di legge. L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale che l'Autorità Giudiziaria abbia eventualmente avviato nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

6.7 Sistema disciplinare e sanzionatorio: quadri e impiegati

Le inosservanze ed i comportamenti posti in essere dal personale dipendente in violazione delle regole individuate dal presente Modello, in applicazione del D.Lgs. 231/2001, determinano l'irrogazione di sanzioni disciplinari che sono applicate, secondo il criterio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 c.c., tenendo conto – con riferimento a ciascun caso di specie – della gravità oggettiva del fatto costituente infrazione.

Il sistema disciplinare di SCOUTING SIM S.P.A. viene costantemente monitorato dall'OdV e dalle risorse umane. Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle risorse umane. Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'OdV nella procedura di accertamento delle violazioni e di irrogazione delle sanzioni per violazioni del Modello, nel senso che non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare ovvero irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello senza preventiva informazione e parere dell'OdV.

Resta salva la facoltà per SCOUTING SIM S.P.A. di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di dipendenti in violazione del Modello. Il sistema disciplinare identifica le infrazioni ai principi, ai comportamenti e agli elementi specifici di controllo contenuti nel Modello, e a queste sono riconducibili le sanzioni previste per il personale dipendente dalle vigenti norme di legge e/o di contrattazione collettiva, come di seguito riportato.

Il Modello, comprensivo del sistema disciplinare, in ragione della sua valenza applicativa, dovrà essere formalmente dichiarato vincolante per tutti i dipendenti e, pertanto, essere esposto, così come previsto dall'art. 7, comma 1, Legge 300/1970, *“mediante affissione in luogo accessibile a tutti”*.

La legge 15 luglio 1966 n.604, il D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23 (unitamente ad alcune pronunce della Corte di Cassazione) dettaglia i punti in merito all'accertamento delle infrazioni, ai procedimenti disciplinari e all'irrogazione delle sanzioni.

Resta fermo che le sanzioni disciplinari per il personale dipendente terranno conto in sede applicativa del principio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 c.c., considerandosi, per ciascuna fattispecie, la gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare, il grado di colpa, l'eventuale reiterazione di un medesimo comportamento, nonché l'intenzionalità del comportamento stesso.

6.8 Sistema disciplinare e sanzionatorio: Infrazioni

Le principali infrazioni del Modello attengo a:

- a) inosservanza sostanziale delle prescrizioni individuate nel presente Modello;
- b) inosservanza dei comportamenti prescritti nel Codice Etico e nelle linee di condotta generali;
- c) inosservanza degli elementi specifici di controllo previsti nelle procedure di internal auditing per negligenza e senza l'esposizione della società ad una situazione oggettiva di pericolo;
- d) omissione di comunicazione dovuta all'OdV come indicata nelle procedure di internal auditing;
- e) comportamenti a rischio (così come elencati nelle Procedure di *internal auditing* dei processi operativi e strumentali) tenuti nei confronti della P. A.;
- f) comportamento a rischio (così come elencati nelle Procedure di *internal auditing* dei processi operativi e strumentali) che si è in concreto tradotto in un atto che espone la società anche a una situazione oggettiva di pericolo;
- g) comportamento diretto in modo univoco ed intenzionale al compimento di un reato previsto dal D.Lgs. 231/2001;
- h) ogni altro e diverso comportamento tale da determinare potenzialmente l'imputazione a carico dell'azienda delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001;
- i) comportamento che ha determinato l'applicazione delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001;
- j) il compimento di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, del facilitatore o degli altri soggetti tutelati, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- k) la violazione degli obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante, della persona coinvolta o delle persone menzionate nella segnalazione, di cui all'art. 12 del D.lgs. 24/2023 e al Regolamento Whistleblowing;
- l) qualsiasi condotta volta ad ostacolare od ostruire, anche solo in via tentata, la presentazione di una segnalazione.

In applicazione del principio di proporzionalità, a seconda della gravità dell'infrazione commessa, sono SCOUTING SIM S.P.A. ha previsto le seguenti sanzioni disciplinari:

- 1) richiamo verbale;
- 2) multa fino all'importo di tre ore di paga ed indennità di contingenza;
- 3) ammonizione scritta;
- 4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni;
- 5) licenziamento.

6.9 Sistema disciplinare e sanzionatorio: dirigenti

Per i dirigenti, valgono le vigenti norme di legge e/o di contrattazione collettiva, fermo restando che, per le infrazioni di maggiori gravità, così come individuate dal presente sistema disciplinare, la società potrà addivenire al licenziamento del dirigente autore dell'infrazione.

6.10 Sistema sanzionatorio, disciplinare e civilistico

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 231/01 stabiliscono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*.

L'efficace attuazione del Modello e del Codice di Comportamento non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema del D.Lgs. 231/01, costituendo il presidio di tutela per le procedure interne. In altri termini, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso ed una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i Destinatari.

Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, promuovendo nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con SCOUTING SIM S.P.A., la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati.

Quindi il sistema disciplinare applicabile in caso di violazione di quanto previsto dal Modello è volto a rendere effettiva ed efficace l'adozione dello stesso e l'azione dell'OdV, ciò in virtù anche di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto.

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a tre criteri:

- a) gravità della violazione;
- b) tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale etc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale;
- c) eventuale recidiva.

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

- 1) all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- 2) al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- 3) alle mansioni del lavoratore;
- 4) alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- 5) alla violazione di norme, leggi e regolamenti interni della Società;
- 6) alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, verrà sempre informato l'OdV.

6.11 Violazione del Modello e segnalazione delle violazioni

Ai fini dell'ottemperanza al D.Lgs 231/2001, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- a) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi sensibili) o di attività a questi connesse.
- b) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse.

Di seguito sono riportate le sanzioni previste per le diverse tipologie di Destinatari.

6.12 Sistema disciplinare

Il codice disciplinare dell'organizzazione, adottato in conformità alle vigenti previsioni di legge, è integrato sulla base della seguente previsione.

Costituisce illecito disciplinare del dipendente/collaboratore aziendale:

- a) la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta prescritta per i processi sensibili;
- b) l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni, incluso l'OdV, o altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo;
- c) le violazioni ingiustificate e reiterate delle altre prescrizioni del Modello.

La sanzione disciplinare, graduata in ragione della gravità della violazione, è applicata, anche su segnalazione e richiesta dell'OdV, nel rispetto della vigente normativa di Legge. I contratti di collaborazione stipulati dall'azienda con lavoratori parasubordinati, consulenti e assimilati devono contenere una clausola di risoluzione del rapporto per gli inadempimenti alle prescrizioni del Modello loro riferite ed espressamente indicate.

Le violazioni rilevanti delle pertinenti prescrizioni del Modello commesse da persone che rivestono, o che di fatto esercitano, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione aziendale o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, sono segnalate dall'OdV o al CdA per le determinazioni, che a seconda della gravità della violazione possono consistere:

- 1) nel richiamo formale in forma scritta, che censuri la violazione delle prescrizioni del Modello;
- 2) nella sospensione dalla carica e dal compenso per un periodo compreso fra un mese e sei mesi, per violazioni particolarmente gravi, reiterate o molteplici;
- 3) nella proposta o decisione di revoca dalla carica, in caso di violazioni di eccezionale gravità.

In particolare, l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 prevede espressamente l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio, per la violazione delle prescrizioni contenute nel modello, è quindi una condizione essenziale, per assicurare l'effettività del modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del modello stesso possano determinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della relativa competenza, alla Direzione Generale. Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV.

6.13 Misure nei confronti di impiegati e degli addetti ai servizi generali ed amministrativi

Il lavoratore che non rispetti le norme e le procedure di gestione, prevenzione e controllo dei reati lede il rapporto di fiducia instaurato con l'organizzazione in quanto viola, tra l'altro, l'art. 2104 c.c. (*Diligenza del prestatore di lavoro: il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta e dall'interesse dell'azienda dalla quale dipende. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende*).

I comportamenti, tenuti dai lavoratori, in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente modello sono definiti come illeciti disciplinari. Le sanzioni irrogabili, nei riguardi dei lavoratori, rientrano tra quelle previste dal Regolamento disciplinare, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) "Sanzioni disciplinari" e di eventuali normative speciali applicabili.

La legge 15 luglio 1966 n.604, il D.Lgs.4 marzo 2015, n. 23 ed alcune pronunce della Corte di Cassazione dettagliano inoltre alcuni punti in merito all'accertamento delle infrazioni, ai procedimenti disciplinari e all'irrogazione delle sanzioni.

In relazione a quanto sopra, il modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente, nei termini che vengono descritti nella seguente tabella:

PROVVEDIMENTO DISCIPLINARE	MANCANZA DISCIPLINARE
Rimprovero verbale o scritto Rimprovero verbale o scritto	Vi incorre il lavoratore che commetta violazioni di lieve entità, quali, ad esempio: ➤ l'inosservanza delle procedure prescritte; ➤ l'omissione ingiustificata dei controlli previsti nelle aree individuate come <i>a rischio</i>; ➤ la mancata trasmissione di informazioni rilevanti all'OdV; ➤ l'adozione di un comportamento non conforme a quanto prescritto dal Modello 231.
Multa	Vi incorre il lavoratore recidivo, in relazione al verificarsi di una delle seguenti circostanze: ➤ al lavoratore, nei precedenti due anni, sono state più volte contestate, con rimprovero verbale o scritto, le medesime violazioni, seppure di lieve entità; ➤ il lavoratore ha posto in essere, nello svolgimento dell'attività nelle aree considerate a rischio, reiterati comportamenti non conformi alle prescrizioni del modello, prima ancora che gli stessi siano stati accertati e contestati.
Sospensione dal servizio e dalla retribuzione	Vi incorre il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal Modello 231 o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree di rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 stesso, ovvero compiendo atti contrari all'interesse dell'azienda arrechi danno alla stessa, o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei propri beni.
Trasferimento disciplinare	Vi incorre il lavoratore che, operando in aree di rischio, adotti comportamenti fortemente difforni da quanto stabilito nei protocolli del Modello 231, oppure comportamenti gravi già censurati in precedenza o, ancora, azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato contemplato dal D. Lgs. 231/01.
Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso	Vi incorre il lavoratore che, operando in aree di rischio, adotti comportamenti fortemente difforni da quanto stabilito nei protocolli del Modello 231, oppure comportamenti gravi già censurati in precedenza o, ancora, azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato contemplato dal D. Lgs. 231/01.
Licenziamento senza preavviso	Vi incorre il lavoratore che adotti, nello svolgimento dell'attività in aree di rischio, una condotta palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello 231 o della Legge, tale da determinare, potenzialmente o di fatto, l'applicazione all'azienda delle misure previste dal D. Lgs. 231/01, con conseguente grave danno patrimoniale e di immagine per l'azienda stessa.

6.14 Misure nei confronti dei lavoratori

In caso di violazione da parte di dirigenti delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree di rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee, in conformità a quanto previsto dal Contratto collettivo nazionale di lavoro.

In caso di violazione del modello da parte di amministratori, l'OdV informerà l'intero CdA, che provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

I soggetti legati da rapporti di collaborazione o di consulenza che pongano in essere, nell'esercizio della loro attività, comportamenti in contrasto con le disposizioni contenute nel Modello adottato dall'azienda, potranno essere sanzionati con l'interruzione del relativo rapporto, sulla base di apposite clausole risolutive espresse, inserite nei contratti stipulati con tali soggetti.

6.15 Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo

SCOUTING SIM S.P.A. valuta con rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice di SCOUTING SIM S.P.A. e ne manifestano l'immagine verso i dipendenti, i soci, i creditori e il pubblico. La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppone, anzitutto, che tali valori siano acquisiti 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 Società. In caso di violazione del Modello da parte del CdA, l'OdV prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite all'amministratore. In ogni caso, è fatta salva la facoltà delle società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie.

6.16 Le misure e le sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello adottato da SCOUTING SIM S.P.A. ai sensi del D. Lgs. 231/2001 da parte di fornitori, collaboratori, consulenti esterni, partner aventi rapporti contrattuali o commerciali con l'azienda, può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

6.17 Il sistema disciplinare di SCOUTING SIM S.P.A.

Gli artt. 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b) del Decreto 231/2001, dispongono che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

Il sistema disciplinare, infatti, è volto a rendere effettiva ed efficace l'adozione del Modello stesso e l'azione dell'Organismo di Vigilanza, in virtù di quanto previsto dell'art. 6 del Decreto.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare sono applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello, a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto. Il sistema disciplinare deve prevedere un apposito sistema sanzionatorio nei confronti di coloro i quali effettuino segnalazioni di violazioni infondate con dolo o colpa grave.

I destinatari del sistema disciplinare corrispondono ai destinatari del presente Modello. Conseguentemente, ogni violazione dei principi sanciti dal Modello in parola rappresenta, qualora accertata:

- a) inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 c.c., nel caso di amministratori;
- b) inadempimento contrattuale e legittima alla risoluzione del contratto, fatto salvo il risarcimento del danno, nel caso di soggetti esterni (i.e. consulenti, collaboratori, *outsourcer*, fornitori ecc.).

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede. L'OdV è coinvolto nel procedimento di irrogazione delle sanzioni.

6.18 Infrazioni commesse da Amministratori

Le infrazioni commesse da Amministratori sono gestite operativamente nell'ambito del Consiglio di Amministrazione e/o dell'Assemblea e previa informazione al Collegio Sindacale.

Il Presidente del CdA, ovvero in caso di sua inerzia il Presidente del Collegio Sindacale, informa il CdA e il Collegio Sindacale dell'accertamento di una violazione per l'adozione di adeguati provvedimenti, tempestivamente convocando l'organo amministrativo per le opportune deliberazioni. Il Consigliere oggetto di verifica sanzionatoria non concorrerà nella fase deliberativa del CdA e, qualora presente, si asterrà dalla votazione, mentre gli sarà garantito il diritto di replica in ordine alla sua difesa.

Le sanzioni applicabili agli Amministratori sono determinate dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, e possono consistere in:

- 1) censura scritta a verbale;
- 2) decurtazione degli emolumenti annuali fino al 50% (cinquanta per cento), nel limite massimo di € 25.000 (venticinquemila);
- 3) revoca delle deleghe eventualmente conferite;
- 4) convocazione dell'Assemblea dei soci per gli opportuni provvedimenti (revoca per giusta causa, azione di responsabilità, altro).

La gravità dell'infrazione verrà valutata sulla scorta delle circostanze descritte nei paragrafi precedenti, resta inteso che l'Amministratore sarà tenuto al risarcimento a SCOUTING SIM S.P.A. del danno derivante dalla violazione.

6.19 Infrazioni commesse da soggetti terzi

Le infrazioni commesse a titolo esemplificativo da consulenti, collaboratori, outsourcer e fornitori di SCOUTING SIM S.P.A. saranno oggetto di un procedimento disciplinare e sanzionatorio condotto dal Presidente previa acquisizione del parere da parte dell'Amministratore Delegato responsabile della funzione e che ha rilevato l'infrazione. Le sanzioni saranno comminate dal CdA e determinate in ragione della gravità della violazione e potranno consistere in:

- 1) censura scritta;
- 2) riduzione del compenso stabilito per l'incarico conferito fino alla concorrenza del 50% (cinquanta per cento) dell'importo totale;
- 3) risoluzione del contratto.

La gravità dell'infrazione verrà valutata sulla scorta delle circostanze descritte nei paragrafi precedenti.

6.20 Risarcimento dei danni subiti da SCOUTING SIM S.P.A.

In ogni caso, anche a fronte di provvedimenti sanzionatori come determinati nei punti che precedono, resta salvo il diritto di SCOUTING SIM S.P.A. al risarcimento degli eventuali danni subiti.

6.21 Registro delle sanzioni

SCOUTING SIM S.P.A. si dota di un Registro delle Sanzioni custodito ed aggiornato dal Presidente del CdA con il supporto della Segreteria. A tale Registro possono accedere esclusivamente gli Organi Sociali compreso l'OdV, la Società di Revisione ed ogni Autorità di Vigilanza.

7. LA COMUNICAZIONE DEL MODELLO E LA FORMAZIONE

SCOUTING SIM S.P.A. riconosce e ritiene che, ai fini dell'efficacia del presente Modello, sia necessario garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute sia nei confronti degli amministratori che dei soggetti esterni. Tale obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali che rientrano nelle due categorie anzidette, sia che si tratti di risorse già presenti nell'organigramma di SCOUTING SIM S.P.A. al momento della approvazione del Modello, sia che si tratti di risorse inserite successivamente.

A tal fine, si impegna ad effettuare, destinando a tal fine risorse tanto finanziarie quanto umane, programmi di formazione ed informazione attuati con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle "attività sensibili". La formazione è improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari di avere una piena consapevolezza delle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti. I contenuti formativi sono opportunamente aggiornati in relazione all'evoluzione del contesto normativo esterno e del Modello. La partecipazione ai programmi di formazione in materia di D.Lgs. 231/2001 ha carattere di obbligatorietà. La violazione di tali obblighi, costituendo violazione del Modello, risulta assoggettata alle previsioni di cui al sistema disciplinare, sopra illustrato.

Il sistema di informazione e formazione continua è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV che sovrintende all'attività stessa, operando in stretta collaborazione con i vertici aziendali.

Il presente Modello è comunicato a tutte le funzioni esternalizzate di SCOUTING SIM S.P.A. nonché ad altri soggetti esterni (ad esempio, collaboratori, consulenti, outsourcer, fornitori, ecc.). si impegna a fornire apposita informativa sulle politiche e le procedure adottate sulla base del presente Modello, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.