

**Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del  
D. Lgs. 231/2001**

---

**Parte Generale**

## INDICE

### PARTE GENERALE

<b>1. Premessa</b> .....	<b>4</b>
<b>2. Struttura del Modello</b> .....	<b>4</b>
<b>3. Destinatari</b> .....	<b>4</b>
<b>SEZIONE I</b> .....	<b>6</b>
<b>IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01</b> .....	<b>6</b>
<b>4. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni</b> .....	<b>6</b>
<b>5. Gli illeciti che determinano la responsabilità amministrativa dell'Ente</b> .....	<b>7</b>
<b>6. Esenzione dalla responsabilità: il Modello di organizzazione, gestione e controllo</b> .....	<b>8</b>
<b>7. Fonte del Modello: le Linee guida di Confindustria</b> .....	<b>8</b>
<b>SEZIONE II</b> .....	<b>10</b>
<b>IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DELLA SOCIETA'</b> .....	<b>10</b>
<b>8. Principi di adozione del Modello da parte della Società</b> .....	<b>10</b>
8.1 Modalità operative seguite per l'implementazione del Modello ed il suo successivo aggiornamento .....	10
8.2 Profili di rischio della Società' .....	12
<b>9. Organismo di Vigilanza</b> .....	<b>13</b>
9.1 Istituzione .....	13
9.2 Composizione e nomina dell'Organismo .....	14
9.3 Requisiti .....	14
9.4 Durata in carica, cause di ineleggibilità, decadenza, sospensione e sostituzione dei componenti dell'Organismo .....	15
9.5 Disciplina dell'attività dell'Organismo .....	16
9.6 Obblighi di riservatezza .....	17
9.7 Funzioni e poteri dell'Organismo .....	17
9.8 Flussi informativi .....	18
<b>10. Sistema disciplinare</b> .....	<b>20</b>
<b>11. Diffusione del Modello</b> .....	<b>22</b>
11.1 La comunicazione iniziale .....	22
11.2 La formazione .....	22
<b>12. Aggiornamento del Modello</b> .....	<b>23</b>
<b>13. L'adozione del Modello da parte delle società controllate da fondi gestiti dalla SGR</b> .....	<b>23</b>

### PARTE SPECIALE

#### ALLEGATI:

**Allegato 1: Reati e illeciti amministrativi rilevanti ai fini della responsabilità prevista dal Decreto (aggiornato al 23 marzo 2022)**

**Allegato 2: Codice Etico SGR**

**Allegato 3: Mappatura delle aree e attività aziendali a rischio di reato**

**Allegato 4: Mappa dei reati e illeciti amministrativi “peculiari” ai fini della responsabilità prevista dal Decreto**

## 1. Premessa

Il presente documento, corredato di tutti i suoi Allegati, è il modello di organizzazione, gestione e controllo (nel seguito, il “**Modello**”) ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni (nel seguito, il “**Decreto**”) adottato dall’organo amministrativo di Giulio Cesare S.r.l. (nel seguito, la “**Società**”).

## 2. Struttura del Modello

Il Modello consta di una Parte Generale illustrativa del contesto normativo di riferimento, degli obiettivi, delle linee di struttura e delle modalità di implementazione del Modello medesimo, nonché di una Parte Speciale, relativa alle tipologie di reato specificamente sanzionate dal Decreto.

La presente Parte Generale, in particolare, si compone di due sezioni:

- I. la Sezione I - “*Il Decreto Legislativo 231/01*”, volta ad illustrare i contenuti del Decreto nonché la funzione ed i principi generali del Modello;
- II. la Sezione II - “*Il Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società*”, volta a dettagliare i contenuti specifici del Modello adottato da Giulio Cesare S.r.l..

La Parte Speciale del Modello contiene i documenti di cui agli Allegati 1, 2 e 3 che costituiscono parte integrante del Modello nella versione allegata al presente documento ovvero, qualora modificati o sostituiti dalle competenti funzioni aziendali, in quella di volta in volta in vigore:

- Catalogo dei Reati e degli illeciti amministrativi rilevanti ai fini della responsabilità prevista dal Decreto: Allegato 1;
- Codice Etico SGR: Allegato 2;
- Mappatura delle aree e attività aziendali a rischio di reato: Allegato 3;
- Mappa dei reati e illeciti amministrativi “peculiarissimi” ai fini della responsabilità prevista dal Decreto: Allegato 4.

## 3. Destinatari

Il Modello è indirizzato a tutto il personale della Società (inclusi gli organi sociali e i loro componenti) e, in particolare, a quanti svolgano le attività identificate a rischio, nonché alle funzioni aziendali di BLUE SGR S.p.A. (nel seguito, la “**SGR**”), società di gestione del FIA italiano chiuso immobiliare riservato Dante Retail (il “**Fondo**”) che detiene l’intero capitale sociale della Giulio Cesare S.r.l., ogniquale volta operino nell’interesse della Società e per il conseguimento degli obiettivi della stessa.

Le prescrizioni del presente Modello devono pertanto essere rispettate sia dagli amministratori sia da ogni altro soggetto in posizione apicale, sia da tutti gli eventuali lavoratori subordinati – personale dirigente, impiegatizio, operaio, ecc. – che operano in nome e per conto della Società, portati a conoscenza delle disposizioni contenute nel Modello attraverso specifiche attività di formazione e/o informazione.

Considerato che il capitale sociale della Società è detenuto dal Fondo Dante Retail, gestito dalla SGR, e che le funzioni di quest’ultima sono coinvolte nell’attività di gestione della Società, i principi di comportamento e le regole di condotta contenute nel Codice Etico della SGR (nel seguito, il “**Codice Etico**”) nonché la Mappa dei reati e illeciti amministrativi “peculiarissimi” ai fini della responsabilità prevista dal Decreto adottata dalla SGR (nel seguito, la “**Mappatura**”) costituiscono parte integrante del presente Modello. Il Codice Etico è allegato al presente Modello come Allegato 2, mentre la Mappatura è allegata al presente Modello come Allegato 3.

Il divieto dei comportamenti sanzionati dal Decreto e il rispetto delle disposizioni contenute nel Codice Etico sono richiesti anche a collaboratori, fornitori, consulenti e *partner d'affari* della Società tramite la stipula di apposita clausola contrattuale.

**SEZIONE I**  
**IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01**

**4. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni**

Il Decreto, emanato in data 8 giugno 2001 ed intitolato “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*”, ha introdotto per la prima volta nell’ordinamento giuridico nazionale la responsabilità amministrativa a carico dei soggetti diversi dalle persone fisiche (nel seguito, “**Enti**”).

Si tratta di una responsabilità che, nonostante sia stata definita “amministrativa” dal legislatore, e pur comportando sanzioni di tale natura, presenta i caratteri tipici della responsabilità penale, posto che consegue alla realizzazione di reati ed è accertata attraverso un procedimento penale.

In particolare, gli Enti possono essere considerati responsabili ogniqualvolta si realizzino i comportamenti illeciti tassativamente elencati nel Decreto (nel seguito, i “**Reati**”) nel loro interesse o vantaggio da *a*) persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi (cosiddetti “soggetti apicali”); *b*) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cosiddetti “sottoposti all’altrui direzione”).

L’ente non risponde se i soggetti apicali e/o sottoposti all’altrui direzione (congiuntamente i “soggetti rilevanti”) hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

Per quanto attiene al requisito della territorialità, la condotta criminosa può essere rilevante, alle condizioni previste dalle leggi vigenti, anche se commessa all’estero.

La responsabilità amministrativa degli Enti non esclude, ma anzi si somma, a quella della persona fisica che ha realizzato l’illecito.

Le sanzioni amministrative irrogabili agli Enti nel caso in cui ne sia accertata la responsabilità, ai sensi dell’articolo 9 del Decreto, sono:

- la sanzione pecuniaria. Si applica per qualsiasi illecito amministrativo e si fonda su un sistema di quote. L’articolo 10 del Decreto prevede che il numero di quote non può mai essere inferiore a cento e superiore a mille e che l’importo delle singole quote può oscillare tra un minimo di circa € 258 euro a un massimo di circa € 1549. Nell’ipotesi in cui l’Ente sia responsabile per una pluralità di illeciti commessi con un’unica azione od omissione o comunque commessi nello svolgimento di una medesima attività e prima che per uno di essi sia stata pronunciata sentenza anche non definitiva, si applica la sanzione prevista per l’illecito più grave aumentata sino al triplo; per effetto di detto aumento, l’ammontare della sanzione pecuniaria non può comunque essere superiore alla somma delle sanzioni applicabili per ciascun illecito;
- le sanzioni interdittive. Si applicano per alcune tipologie di illeciti contemplate dal Decreto e per le ipotesi di maggior gravità. Possono essere irrogate anche in via cautelare e si traducono: nell’interdizione dall’esercizio dell’attività; nella sospensione o nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell’illecito; nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio); nell’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell’eventuale revoca di quelli concessi; nel divieto – infine – di pubblicizzare beni o servizi;

- la confisca (del prezzo o del profitto del Reato). Viene sempre disposta con la sentenza di condanna, ad eccezione di quella parte del prezzo o del profitto del Reato che può restituirsi al danneggiato;
- la pubblicazione della sentenza. Può essere disposta quando all'Ente viene applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione della sentenza avviene ai sensi dell'articolo 36 del codice penale nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale

## **5. Gli illeciti che determinano la responsabilità amministrativa dell'Ente**

I Reati rilevanti ai sensi del Decreto alla data di adozione della presente versione del Modello sono quelli di:

- indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 - bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24 - ter);
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 - bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 - bis.1);
- reati societari (art. 25 - ter);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 - quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 - quater.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25 - quinquies);
- abusi di mercato (art. 25 - sexies);
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 - septies);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 - octies.1);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 - nonies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 - decies);
- reati ambientali (art. 25 - undecies);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 - duodecies);
- razzismo e xenofobia (art. 25 - terdecies);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 - quaterdecies);
- reati tributari (art. 25 - quinquiesdecies);
- contrabbando (art. 25 - sexiesdecies);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 - septiesdecies);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 - duodevicies).

Tutte le fattispecie criminose rilevanti ai sensi del Decreto sono indicate in dettaglio nell'Allegato 1 al presente Modello.

## **6. Esenzione dalla responsabilità: il Modello di organizzazione, gestione e controllo**

Il Decreto prevede espressamente, agli articoli 6 e 7, l'esenzione dalla responsabilità amministrativa per Reati commessi a proprio vantaggio e/o interesse qualora l'Ente si sia dotato di effettivi ed efficaci modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i Reati.

In particolare, se il reato è stato commesso da soggetti in posizione "apicale", l'Ente non risponde se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i Reati;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone hanno commesso il Reato eludendo fraudolentemente i modelli organizzativi;
- d) il Reato è stato commesso senza che vi fosse omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui al precedente punto b).

Nel caso in cui il Reato sia stato commesso da un soggetto "sottoposto all'altrui direzione", l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza 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.

## **7. Fonte del Modello: le Linee guida di Confindustria**

In forza di quanto espressamente stabilito nel Decreto (articolo 6, comma 3) il Modello è stato costruito sulla base delle Linee Guida di Confindustria, per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, come da ultimo aggiornate nel 2021.

Nella definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal Decreto;
- la predisposizione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli) idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente e del suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal Decreto.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

- la previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;

- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente e, laddove opportuno, la previsione di limiti di spesa;
- sistemi di controllo di gestione, capaci di segnalare tempestivamente possibili criticità;
- informazione e formazione del personale.

È opportuno evidenziare che la difformità rispetto a punti specifici delle Linee Guida di Confindustria non inficia di per sé la validità del Modello. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riguardo alla realtà concreta dell'Ente cui si riferisce, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

## **SEZIONE II**

### **IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DELLA SOCIETA'**

#### **8. Principi di adozione del Modello da parte della Società**

BLUE SGR S.p.A. è una società di gestione del risparmio autorizzata alla gestione di fondi d'investimento alternativi (FIA) e gestisce, tra l'altro, il FIA chiuso immobiliare riservato denominato "Fondo Dante Retail". BLUE SGR S.p.A., in qualità di gestore del Fondo Dante Retail, detiene l'intero capitale sociale della Società Giulio Cesare S.r.l.

La Società, anche al fine di ribadire le condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha adottato il presente Modello, attraverso il quale ha inteso:

- adeguarsi alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli Enti, ancorché il Decreto non ne abbia imposto l'obbligatorietà;
- verificare e valorizzare i presidi già in essere, atti a scongiurare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto;
- informare tutto il personale della Società della portata della normativa e delle severe sanzioni che possono ricadere sulla stessa nell'ipotesi di commissione dei Reati;
- rendere noto a tutto il personale che si stigmatizza ogni condotta contraria a disposizioni di legge, a regolamenti, a norme di vigilanza, a regole aziendali interne nonché ai principi di sana e corretta gestione delle attività societarie cui la Società si ispira;
- informare tutto il personale dell'esigenza di un puntuale rispetto delle disposizioni contenute nel Modello stesso, la cui violazione è punita con severe sanzioni disciplinari;
- informare i collaboratori esterni, i consulenti ed i partner della Società della portata della normativa nonché dei principi etici e delle norme comportamentali adottate dalla Società stessa, ed imporre agli stessi il rispetto dei valori etici cui si ispira la Società;
- informare i collaboratori esterni, i consulenti ed i partner della Società che quest'ultima stigmatizza ogni condotta contraria a disposizioni di legge, a regolamenti, a norme di vigilanza, a regole aziendali interne nonché ai principi di sana e corretta gestione delle attività societarie cui la Società si ispira;
- informare i collaboratori esterni, i consulenti ed i partner della Società delle gravose sanzioni amministrative applicabili agli Enti nel caso di commissione degli illeciti di cui al Decreto;
- compiere ogni sforzo possibile per prevenire gli illeciti nello svolgimento delle attività sociali, mediante un'azione di monitoraggio continuo sulle aree a rischio, attraverso una sistematica attività di formazione del personale sulla corretta modalità di svolgimento dei propri compiti e mediante un tempestivo intervento per prevenire e contrastare la commissione degli illeciti.

#### **8.1 MODALITÀ OPERATIVE SEGUITE PER L'IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO ED IL SUO SUCCESSIVO AGGIORNAMENTO**

Il Modello è stato predisposto dalla Società tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le Linee guida elaborate in materia da Confindustria, come da ultimo aggiornate nel 2021, nonché il Modello organizzativo adottato, ai sensi del Decreto, dalla SGR, quale società di gestione del Fondo Dante Retail, che detiene l'intero capitale sociale della Società.

Inoltre, sono state tenute in conto le indicazioni fornite ad oggi dalle Autorità giudiziarie in materia.

Si descrivono qui di seguito brevemente le fasi in cui si è sviluppato nel tempo il lavoro di “costruzione” del presente Modello ed il suo successivo aggiornamento.

L’avvio del progetto di implementazione del presente Modello è stato condiviso fin dalle origini con tutti gli organi della Società e i Responsabili delle Funzioni e delle Direzioni della SGR, allo scopo principale di sensibilizzare sin da subito i medesimi soggetti sull’importanza del progetto.

Il progressivo ampliamento del novero dei Reati rilevanti ai sensi del Decreto ha richiesto una costante analisi delle aree ritenute a rischio e la valutazione dell’efficienza dei sistemi interni di controllo con particolare riferimento alle nuove fattispecie di reato inserite nel Decreto stesso.

Tenuto conto di quanto sopra, la Società ha quindi provveduto a predisporre la mappatura delle aree ritenute a rischio di commissione di Reati e i processi a questi strumentali, nonché a rivedere il sistema dei poteri.

In una prima fase, è stata esaminata la documentazione aziendale disponibile presso la Società, al fine della comprensione del contesto operativo interno ed esterno di riferimento per la Società.

Sulla base dell’analisi della documentazione raccolta e tramite interviste ai componenti degli organi della Società e ai Responsabili di Direzione e di Funzione della SGR, si è proceduto all’individuazione delle principali attività svolte.

Sono state, quindi, identificate le aree ritenute a rischio di commissione di Reati e i processi a questi strumentali: con dette espressioni s’intendono, rispettivamente, le attività il cui svolgimento può dare direttamente adito alla commissione di una delle fattispecie di Reato (aree “sensibili”: v. Parte Speciale - Allegato 3) e i processi nella cui esecuzione, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei medesimi illeciti.

Sulla base della mappatura effettuata e dei meccanismi di controllo in essere, è stata eseguita un’analisi intesa a valutare il sistema dei controlli esistente, ossia l’attitudine a prevenire o individuare comportamenti illeciti quali quelli sanzionati dal Decreto. Sono state, quindi, definite le esigenze di allineamento dei meccanismi di controllo in essere rispetto a ciascuna delle aree a rischio reato e/o strumentali identificate.

La predisposizione del Modello, oltre alla stesura del presente documento, ha contemplato un riesame del sistema dei poteri, verificando che esso rispettasse i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

A conclusione delle attività, sono state identificate regole di comportamento, con riferimento alle aree individuate a rischio di Reato, che contengono la disciplina ritenuta maggiormente idonea a governare il profilo di rischio ravvisato: si tratta, pertanto, di un insieme di regole di comportamento, nonché di modalità operative cui le varie funzioni aziendali della Società devono adeguarsi, con riferimento all’espletamento delle attività a rischio.

In particolare, le regole di comportamento si ispirano ai seguenti principi generali:

- segregazione funzionale delle attività operative e di controllo;
- documentabilità/tracciabilità delle operazioni a rischio e dei controlli posti in essere per impedire la commissione dei Reati;
- ripartizione ed attribuzione dei poteri autorizzativi e decisionali, delle responsabilità di ciascuna struttura, basate su principi di trasparenza, chiarezza e verificabilità delle operazioni.

Per meglio garantire la Società dal rischio di coinvolgimento nella commissione dei Reati, sarà utilizzata un'apposita clausola da inserire nei contratti per l'acquisizione di beni e servizi.

## 8.2 PROFILI DI RISCHIO DELLA SOCIETÀ

La "costruzione" del presente Modello ha preso avvio da una puntuale individuazione delle attività poste in essere dalla Società e dalla conseguente identificazione delle aree "sensibili", ovvero di quelle nel cui ambito possono essere realizzati i Reati previsti dal Decreto.

La Società ha per oggetto sociale le seguenti attività:

- l'acquisto, la vendita, la permuta, la ristrutturazione, la gestione di qualsiasi genere di immobili, civili, industriali, commerciali ed agricoli, nonché la locazione di beni immobili di proprietà sociale;
- la promozione di operazioni immobiliari complesse, anche configurate come piani urbanistici esecutivi di qualunque natura e denominazione in funzione delle diverse normative vigenti nella località in cui vengono realizzate (Lottizzazioni, Piani Integrati di Intervento, Accordi di Programma, Contratti di Quartiere, Piani di recupero, ecc.) assumendo anche mandati a rappresentare altri operatori, con possibilità di operare anche in forma consortile o di raggruppamento permanente o temporaneo di imprese;
- la ristrutturazione, manutenzione e trasformazione di singoli immobili o complessi di immobili sia urbani che rurali, con qualunque tipologia e/o destinazione, nonché di opere di urbanizzazione primaria e secondaria, ovunque siti in Italia o all'estero, per conto proprio o di terzi.

La Società può inoltre esercitare tutte le attività e compiere tutte le operazioni industriali, commerciali, finanziarie, mobiliari, immobiliari (compreso l'affitto di aziende e rami di aziende), ritenute dall'organo amministrativo necessarie od utili per il conseguimento dello scopo sociale e, pertanto, nell'ambito dell'esercizio di tale attività immobiliare ed al fine di valorizzare il proprio patrimonio e gli immobili ed aree di cui ai punti precedenti; la Società potrà, altresì, in via non prevalente svolgere l'ulteriore attività di apertura e vendita o locazione e/o gestione diretta ed indiretta di esercizi commerciali, ivi inclusi ipermercati, nel contesto di centri commerciali di medie e grandi dimensioni, procedere all'apertura di esercizi di vendita da cedere o locare acquisendo e fornendo eventualmente agli acquirenti o conduttori servizi di consulenza tecnica od organizzativa (purché non riservati) e potrà rendersi intestataria di licenze amministrative per attività commerciali, con l'espressa esclusione, in relazione a tutte le attività che precedono, delle attività che tempo per tempo siano dalla legge riservate o in relazione alle quali siano richiesti requisiti non posseduti dalla Società.

Attualmente la Società affitta i rami d'azienda di alcuni esercenti degli immobili in portafoglio al Fondo Dante Retail (nella specie, gli immobili di Cagliari, via Dante 136, di Grosseto, via Bonghi/corso Matteotti 8/A e di Torino, corso Giulio Cesare n. 65) e ne detiene le licenze commerciali.

La Società si articola secondo una struttura estremamente snella caratterizzata soltanto dalla presenza di un Consiglio di Amministrazione composto da due componenti e in cui le attività operative sono poste in essere con il supporto delle Direzioni e delle Funzioni della SGR che si occupano della gestione del Fondo Dante Retail socio unico della Società e/o per il tramite di soggetti esterni.

In ragione della specifica operatività della Società, sono stati ritenuti maggiormente rilevanti i rischi di commissione dei Reati indicati negli articoli 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-sexies, 25-septies, 25-octies, 25-octies.1 25-novies, 25-decies e 25-undecies, 25-duodecies, 25-quinquiesdecies, 25-septiesdecies del Decreto e, per quanto concerne il favoreggiamento personale, l'associazione per delinquere e l'associazione di tipo mafioso anche straniera, nell'articolo 10, l. 146/06. La Società si è quindi determinata a rafforzare il sistema di controllo interno con specifico riferimento a detti Reati.

Non si sono invece ravvisati concreti profili di rischio rispetto alla realizzazione delle condotte criminose in materia di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*), nonché in relazione ai reati di associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 10 L. 146/2006): nondimeno, si ritiene che i principi contenuti nel Codice Etico risultino idonei anche alla prevenzione di tali Reati.

Anche per quanto concerne gli illeciti contro l'integrità fisica e morale e la salute delle donne e delle bambine (art. 25 *quater.1*) e contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies*), nonché quelli in materia di clandestino impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*), si è ritenuto che, in ragione dell'ambito di attività della Società, non possano ravvisarsi profili di rischio che rendano ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione, nell'interesse o a vantaggio della Società medesima. Peraltro, si è ritenuto senza dubbio esaustivo il richiamo ai principi contenuti nel Codice Etico, ove si vincolano gli esponenti aziendali, i responsabili, i dipendenti, ed i collaboratori al rispetto dei valori di tutela della personalità individuale, correttezza, moralità e rispetto delle leggi.

## 9. Organismo di Vigilanza

### 9.1 ISTITUZIONE

È istituito presso la Società un organo con funzioni di vigilanza e controllo e di cura dell'aggiornamento (in seguito "**Organismo**" od "**Organismo di Vigilanza**") in ordine al funzionamento, all'efficacia e all'osservanza del Modello adottato dalla Società allo scopo di prevenire i reati dai quali possa derivare la responsabilità amministrativa della stessa.

L'Organismo è dotato di autonomia ed indipendenza.

L'Organismo, nell'espletamento delle proprie funzioni, ha a disposizione mezzi finanziari adeguati ad assicurargli la piena ed autonoma operatività. A tal fine, l'organo amministrativo della Società potrà provvedere annualmente a dotare l'Organismo, sulla base delle indicazioni dallo stesso fornite, di un fondo adeguato, che dovrà essere impiegato esclusivamente per le spese che questo dovrà sostenere nell'esercizio delle proprie funzioni.

In alternativa a quanto sopra, l'Organismo di Vigilanza, ove ritenuto necessario o opportuno in relazione alle attività da espletare, e in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza della SGR, può richiedere che i mezzi finanziari siano attinti dal *budget* messo a disposizione dell'Organismo di Vigilanza della SGR stessa.

A garanzia del principio di terzietà, l'Organismo è collocato in posizione gerarchica di vertice della Società, riportando e rispondendo direttamente ed esclusivamente all'organo amministrativo, rispetto al quale è collocato in posizione di staff.

Il compenso annuo spettante ai componenti dell'Organismo di Vigilanza è determinato caso per caso, tenuto anche conto degli incarichi eventualmente ricoperti negli organismi di vigilanza della SGR. Ai componenti dell'Organismo compete il rimborso delle spese vive e documentate sostenute nell'espletamento dell'incarico.

## 9.2 COMPOSIZIONE E NOMINA DELL'ORGANISMO

L'Organismo è un organo collegiale composto da 3 componenti, dei quali uno con funzioni di Presidente scelto a maggioranza dall'Organismo medesimo. In alternativa a quanto sopra, e tenuto conto delle specifiche caratteristiche della Società, con particolare riferimento alla circostanza che il capitale della stessa è detenuto dal Fondo Dante Retail, gestito dalla SGR, l'Organismo di Vigilanza potrà avere una composizione monocratica. All'atto della nomina, l'organo amministrativo, anche in un'ottica di efficienza e coordinamento dei controlli nonché di completezza e tempestività dei necessari flussi informativi, potrà altresì stabilire di far coincidere i membri dell'Organismo di Vigilanza della Società con quelli dell'Organismo di Vigilanza della SGR.

L'organo amministrativo della Società provvede alla nomina e, nei casi previsti al Paragrafo 9.4, alla revoca ed alla pronuncia di decadenza e sospensione dei componenti (o del componente) dell'Organismo.

I componenti (o il componente) dell'Organismo sono scelti tra soggetti con competenze in ambito legale e contabile, dotati di adeguata professionalità, per titoli di studio ed esperienza professionale maturata; a titolo meramente esemplificativo, tale requisito si considera integrato con il possesso di laurea in materie giuridiche od economiche e con l'esercizio di pratica in tali materie per un periodo non inferiore a cinque anni.

Fermo quanto previsto al successivo Paragrafo 9.3, i componenti (o il componente) dell'Organismo possono essere nominati tra soggetti interni o esterni alla Società. I componenti (o il componente) dell'Organismo non sono soggetti in tale qualità e nell'ambito dello svolgimento della propria funzione al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria.

L'Organismo di Vigilanza assumerà la carica dal momento in cui tutti i componenti (o il componente) avranno accettato mediante espressa dichiarazione scritta la nomina operata dall'organo amministrativo.

## 9.3 REQUISITI

I componenti (o il componente) dell'Organismo devono essere in possesso perlomeno dei seguenti requisiti:

- a) capacità di svolgere l'incarico, vale a dire non essere interdetti, inabilitati, falliti, condannati ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- b) onorabilità; vale a dire:
  - godere il pieno esercizio dei diritti civili, essere di condotta specchiatissima ed illibata, non aver riportato condanne, anche non passate in giudicato, o pene accessorie per uno dei Reati;
  - non essere stati condannati con sentenza irrevocabile, salvi gli effetti della riabilitazione:
    - a pena detentiva per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria e assicurativa e dalle norme in materia di mercati e strumenti finanziari, in materia tributaria e di strumenti di pagamento;
    - alla reclusione per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e nel regio decreto del 16 marzo 1942, n. 267;
    - alla reclusione per un tempo non inferiore a sei mesi per un delitto contro la pubblica amministrazione la fede pubblica, il patrimonio, l'ordine pubblico e l'economia pubblica;
    - alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un qualunque delitto non colposo;
    - per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle

persone giuridiche e delle imprese;

- non essere stati sottoposti con provvedimento definitivo alle misure di prevenzione della sorveglianza speciale di pubblica sicurezza e dell'obbligo di soggiorno nel comune di residenza o di dimora abituale previste dalle disposizioni di legge contro la mafia;
  - non essere incorsi nelle sanzioni amministrative accessorie della perdita temporanea dei requisiti di onorabilità e dell'incapacità temporanea ad assumere incarichi di amministrazione, direzione e controllo, previste dall'articolo 187 quater Decreto Legislativo n. 58/1998;
- c) indipendenza dalla gestione della Società, vale a dire non avere:
- relazioni economiche di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio, intrattenute direttamente, indirettamente o per conto terzi, con la Società, con le sue controllanti, con le sue controllate, con gli amministratori esecutivi, con il socio o il gruppo di soci che controllano la Società, fermo restando che: (i) nell'ipotesi di Organismo di Vigilanza collegiale, uno dei membri dell'Organismo potrà essere un membro interno alla Società o alla SGR o all'eventuale gruppo di appartenenza (e pertanto legato alla Società o alla SGR anche da rapporti di lavoro subordinato); (ii) nell'ipotesi di Organismo di Vigilanza monocratico, il componente unico dell'Organismo potrà, alternativamente, essere un membro "esterno" (non legato a BLUE SGR S.p.A. o all'eventuale gruppo di appartenenza da rapporti di lavoro subordinato o da relazioni potenzialmente idonee a condizionarne l'autonomia di giudizio), un membro del Collegio Sindacale della Società, della SGR o di un'altra società appartenente all'eventuale gruppo di appartenenza di quest'ultima, un amministratore non esecutivo della Società, della SGR o di un'altra società dell'eventuale gruppo di appartenenza della SGR, il responsabile della funzione di *Compliance* o di *Internal Audit* della SGR, o comunque altro soggetto dotato dei necessari requisiti di professionalità, autonomia e indipendenza, in relazione all'incarico assunto;
  - titolarità, diretta, indiretta, o per conto terzi, di partecipazioni sociali di entità tali da permettere di esercitare il controllo o un'influenza notevole sulla Società o sulla SGR;
  - partecipazione a patti parasociali per il controllo della Società o della SGR;
  - stato di coniuge, o convivente, parente o affine entro il secondo grado di un amministratore esecutivo della Società o di un socio di controllo della Società ovvero stato di coniuge, o convivente, o parente di primo grado di soggetto che si trovi nelle situazioni suindicate.

I candidati (o il candidato) alla carica di componenti dell'Organismo debbono autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni indicate dal presente Paragrafo, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

Fermo restando quanto previsto dal periodo precedente, la ricorrenza e la permanenza dei requisiti per ciascun componente l'Organismo verranno di volta in volta accertate dall'organo amministrativo in sede di nomina e saranno verificate dal medesimo organo per tutto il periodo in cui il componente dell'Organismo di Vigilanza rimarrà in carica.

#### 9.4 DURATA IN CARICA, CAUSE DI INELEGGIBILITÀ, DECADENZA, SOSPENSIONE E SOSTITUZIONE DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO

L'Organismo di Vigilanza resta in carica sino alla scadenza dell'organo amministrativo che lo ha nominato.

Tenuto conto, tra l'altro, che l'Organismo di Vigilanza della Società può essere costituito dai medesimi componenti di quello della SGR, l'organo amministrativo della Società, all'atto della nomina dei componenti dell'Organismo, può altresì stabilire che la sua durata coincida con quella dell'Organismo della SGR.

Non possono essere nominati alla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali abbiano subito la condanna per uno dei reati previsti dal Decreto, fermo restando il rispetto degli altri requisiti di cui al Paragrafo 9.3.

I componenti dell'Organismo decadono dalla carica in caso di:

- a) perdita dei requisiti previsti al precedente Paragrafo 9.3 successivamente alla loro nomina o quando comunque si accerti che ne erano privi all'atto della nomina,
- b) mancata partecipazione a due o più riunioni anche non consecutive senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi consecutivi,
- c) inosservanza degli obblighi di cui al successivo Paragrafo 9.6.

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo:

- la condanna con sentenza non definitiva, anche se con pena applicata su richiesta o condizionalmente sospesa, per uno dei reati di cui al precedente Paragrafo 9.3, lettera b), secondo punto;
- l'applicazione di una misura cautelare personale;
- l'applicazione provvisoria della sorveglianza speciale di pubblica sicurezza o dell'obbligo di soggiorno nel comune di residenza o di dimora abituale.

Se la causa di sospensione viene meno senza divenire una causa di decadenza, l'organo amministrativo della Società può reintegrare nella funzione il componente dell'Organismo.

L'organo amministrativo della Società può revocare in ogni momento i componenti dell'Organismo, qualora ricorra un giustificato motivo. A titolo meramente esemplificativo, si considera giustificato motivo l'avvenuta violazione di uno o più adempimenti di cui al secondo periodo del successivo Paragrafo 9.7.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o decadenza di un componente dell'Organismo, l'Organismo - nella persona del Presidente o, in mancanza, del componente più anziano - ne darà comunicazione tempestiva all'organo amministrativo.

Nei casi previsti dal presente Paragrafo, l'organo amministrativo provvederà senza indugio alla sostituzione del componente cessato ovvero, ove del caso, del componente unico dell'Organismo di Vigilanza.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza del Presidente, subentra a questi il componente più anziano, il quale rimane in tale carica fino alla data in cui l'organo amministrativo abbia deliberato la nomina di un nuovo componente dell'Organismo.

#### 9.5 DISCIPLINA DELL'ATTIVITÀ DELL'ORGANISMO

L'Organismo può disciplinare lo svolgimento della propria attività (calendarizzazione dell'attività, verbalizzazione delle riunioni, disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'Organismo, ecc.) mediante apposita procedura. L'Organismo può nominare un Segretario anche esterno all'Organismo stesso.

#### 9.6 OBBLIGHI DI RISERVATEZZA

I componenti dell'Organismo sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni salvo che la comunicazione di tali notizie e informazioni sia necessaria per l'espletamento dell'incarico. Tale obbligo, tuttavia, non sussiste nei confronti dell'organo amministrativo della Società.

I componenti dell'Organismo assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso – con particolare riferimento alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine alle violazioni, anche solo presunte, del Modello – e si astengono dal ricercare ed utilizzare tali informazioni, per fini diversi da quelli di cui al successivo Paragrafo 9.7 o, in ogni caso, per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'Organismo.

#### 9.7 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO

Le funzioni istituzionali dell'Organismo di Vigilanza, a termini dell'articolo 6, comma 1, lettera b), del Decreto sono le seguenti:

- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- curarne l'aggiornamento.

In particolare, l'Organismo è chiamato a svolgere le seguenti attività:

- a) promozione della diffusione nel contesto aziendale della conoscenza e della comprensione del Modello;
- b) vigilanza sull'osservanza del Modello in ambito aziendale;
- c) vigilanza sulla validità e adeguatezza del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nel contesto aziendale;
- d) verifica dell'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei Reati;
- e) cura dell'aggiornamento del Modello nell'ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare correzioni e adeguamenti dello stesso, in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o legislative, mediante:
  - presentazione di proposte di adeguamento del Modello all'organo amministrativo, e di aggiornamento/modifica delle procedure aziendali agli organi/funzioni aziendali di volta in volta competenti;
  - verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Nell'ambito delle attività di cui sopra, l'Organismo provvederà ai seguenti adempimenti:

- a) proporre l'attivazione delle procedure sanzionatorie previste dal Modello;
- b) raccogliere, elaborare, conservare e aggiornare ogni informazione ricevuta o raccolta rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello;
- c) verificare e controllare periodicamente le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello;
- d) istituire specifici canali informativi "dedicati", diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo (eventualmente coincidenti con quelli istituiti al livello della SGR, qualora i rispettivi Organismi siano composti dai medesimi componenti);
- e) segnalare tempestivamente all'organo amministrativo, per gli opportuni provvedimenti, quelle violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- f) trasmettere tempestivamente all'organo amministrativo ogni significativa informazione rilevante al fine del corretto svolgimento delle funzioni proprie dell'Organismo;

- g) segnalare all'organo amministrativo (qualora costituito in forma collegiale) ed al Collegio Sindacale, ove nominato, le infrazioni degli amministratori al Modello Organizzativo.

Ai fini dello svolgimento dell'attività e dell'espletamento degli adempimenti di cui ai paragrafi precedenti, all'Organismo sono attribuiti i poteri qui di seguito indicati:

- a) emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo nonché il flusso informativo da e verso lo stesso;
- b) accedere ad ogni e qualsiasi scrittura e documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del Decreto;
- c) richiedere la collaborazione, anche in via continuativa, di strutture interne o ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- d) disporre che i soggetti destinatari della richiesta, ivi inclusi i collaboratori, consulenti, agenti e rappresentanti esterni alla Società, forniscano tempestivamente le informazioni, i documenti, i dati e/o le notizie loro richiesti per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali.

Ai fini di un migliore e più efficace espletamento dei compiti e delle funzioni attribuiti all'Organismo, quest'ultimo può decidere di delegare uno o più specifici adempimenti a singoli componenti. In ogni caso, anche in ordine alle funzioni delegate dall'Organismo a singoli componenti dello stesso, la responsabilità derivante da tali funzioni ricade sull'Organismo nel suo complesso.

Fermo quanto sopra precisato in relazione alla possibilità di attingere i relativi mezzi finanziari dal *budget* messo a disposizione dell'Organismo di Vigilanza della SGR, al fine di garantire all'Organismo di Vigilanza una piena autonomia nell'espletamento delle proprie funzioni, senza limitazioni che possano conseguire da insufficienti risorse finanziarie, è assegnato a tale Organismo un fondo annuo deciso dall'organo amministrativo, sulla base di un preventivo di spesa proposto dall'Organismo stesso.

#### 9.8 FLUSSI INFORMATIVI

L'Organismo di Vigilanza riporta direttamente all'organo amministrativo della Società cui riferisce in merito all'attuazione del Modello ed all'emersione di eventuali criticità.

Nel caso in cui, per le suddette ragioni di efficienza e coordinamento dei controlli, nonché di completezza e tempestività dei necessari flussi informativi, l'organo amministrativo della Società optasse per la soluzione di far coincidere i membri del proprio Organismo di Vigilanza con quelli dell'Organismo di Vigilanza della SGR, l'Organismo di Vigilanza della Società:

- potrà effettuare tutte le necessarie attività di monitoraggio e controllo con riferimento alle procedure c.d. "trasversali", e cioè applicabili anche alle funzioni interne della SGR, nonché con riferimento a procedure operative adottate dall'Organismo della SGR;
- potrà formalizzare le suddette attività di verifica nell'ambito del libro dei verbali delle riunioni dell'Organismo di Vigilanza della SGR che, a tali fini, dovrà intendersi anche quale libro dei verbali delle riunioni dell'Organismo della Società, per tutto quanto attiene ai controlli effettuati in relazione al relativo Modello organizzativo;

- informerà tempestivamente l'organo amministrativo della Società in relazione alle criticità eventualmente riscontrate nonché, in ogni caso, laddove ritenuto opportuno e/o necessario;
- informerà il Consiglio di Amministrazione della SGR in ordine alle attività svolte ed ai relativi esiti, con particolare riferimento alle criticità riscontrate, alle segnalazioni ricevute e alle sanzioni disciplinari (connesse con comportamenti rilevanti ai fini di cui al Decreto) eventualmente irrogate dai soggetti competenti, ai necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello della Società e al loro stato di realizzazione, nell'ambito della relazione annuale presentata dall'Organismo della SGR al relativo organo amministrativo.

Qualora l'Organismo di Vigilanza della Società sia composto da soggetti diversi da quelli dell'Organismo della SGR, l'Organismo di Vigilanza della Società:

- effettuerà tutte le necessarie attività di monitoraggio e controllo con riferimento alle procedure rilevanti per la Società;
- all'esito di ogni attività ispettiva, informativa e propositiva, redigerà verbale analitico il cui contenuto sarà riportato in apposito Libro dei Verbali della Società;
- informerà tempestivamente il Consiglio di Amministrazione e l'Organismo di Vigilanza della SGR in merito alle criticità eventualmente riscontrate nonché, in ogni caso, laddove ritenuto opportuno e/o necessario;
- trasmetterà, con periodicità almeno annuale, all'organo amministrativo della Società ed al Collegio Sindacale, ove nominato, nonché all'Organismo di Vigilanza della SGR una relazione in ordine alle attività svolte ed ai relativi esiti, con particolare riferimento alle criticità riscontrate, alle segnalazioni ricevute e alle sanzioni disciplinari (connesse con comportamenti rilevanti ai fini di cui al Decreto) eventualmente irrogate dai soggetti competenti, ai necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello e al loro stato di realizzazione.

Tutti i dipendenti, dirigenti e tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini della Società (ivi comprese le funzioni della SGR ogniqualvolta operano in favore della Società stessa) sono tenuti ad informare, ogni qualvolta l'evento si verifichi e tempestivamente, l'Organismo di Vigilanza in ordine ad ogni deroga, violazione o sospetto di violazione di propria conoscenza rispetto a:

- norme comportamentali prescritte dal Codice Etico e dal Modello;
- principi di comportamento e modalità esecutive stabilite dal presente Modello.

Inoltre, tutti i soggetti di cui sopra sono tenuti a trasmettere, ogni qualvolta l'evento si verifichi e tempestivamente, all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- visite, ispezioni e accertamenti avviati da parte degli enti competenti (a titolo meramente esemplificativo: ASL, INPS, INAIL, Guardia di Finanza, etc.) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- contenziosi attivi e passivi in corso quando la controparte sia un ente o soggetto pubblico (o soggetto equiparato) e, alla loro conclusione, relativi esiti;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i Reati, avviate anche nei confronti di ignoti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dal personale in caso di avvio di procedimento giudiziario a suo carico per i Reati;

- rapporti predisposti dai Responsabili delle Direzioni/Funzioni aziendali nell'ambito delle attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- notizie evidenzianti i procedimenti disciplinari svolti in relazione al Modello e le eventuali sanzioni irrogate, i provvedimenti assunti ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari a carico del personale aziendale.

Oltre a quanto sopra previsto, i componenti del Consiglio di Amministrazione della Società e i Responsabili di Direzione/Funzione della SGR, nell'ambito dello svolgimento delle attività di propria competenza, sono tenuti a fornire, ogni qualvolta l'evento si verifichi e tempestivamente, all'Organismo di Vigilanza le informazioni richieste dai relativi protocolli/procedure rilevanti ai fini del Modello.

La SGR si è dotata di una piattaforma informatica (la "Piattaforma"), attraverso l'utilizzo dei software e servizi anche in modalità SAAS di proprietà della DigitalPA S.r.l., che permette, tra l'altro, di gestire le comunicazioni/segnalazioni pervenute con garanzia di riservatezza per i soggetti segnalanti e la massima sicurezza informatica; tale piattaforma consente, al contempo, di interloquire con il soggetto segnalante – sia interno che esterno alla Società – e di rendicontare lo stato di avanzamento dell'istruttoria, laddove avviata. L'accesso al sistema di whistleblowing è consentito agli utenti mediante registrazione all'indirizzo: <http://bluesgr.segnalazioni.net> presente sul sito internet di BLUE SGR nella sezione "Codice etico ed Organismo di vigilanza".

Peraltro, su base semestrale ed in aggiunta al flusso di informazioni di cui sopra, l'Organismo di Vigilanza richiede agli amministratori della Società e ai Responsabili di Direzione/Funzione della SGR di fornire assicurazione sulla completezza delle informazioni comunicate.

Tutte le informazioni, generali e specifiche, devono essere fornite in forma scritta ed indirizzate al Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

Ogni informazione e segnalazione prevista nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e/o cartaceo in conformità alle disposizioni contenute nel Regolamento (UE) 2016/679 e dal Decreto Legislativo n. 196/2003. A carico dei componenti l'Organismo di Vigilanza vi è l'obbligo assoluto e inderogabile di mantenere il segreto sulle attività svolte e sulle informazioni societarie di cui vengono a conoscenza nell'esercizio del loro mandato, salvo quanto specificamente previsto nel presente paragrafo.

Inoltre, ai sensi delle varie fonti normative che prevedono l'adozione di sistemi interni di segnalazione delle violazioni delle disposizioni che regolamentano specifici settori (TUF, normativa antiriciclaggio), le segnalazioni possono essere effettuate dal personale, sempre mediante l'utilizzo della piattaforma. Le violazioni di cui all'articolo 4-undecies del TUF saranno indirizzate al Responsabile della Funzione Compliance.

## **10. Sistema disciplinare**

I comportamenti realizzati in violazione del Modello, comprensivo di tutti i suoi Allegati, da parte del personale della Società, sono sanzionati a termini dell'articolo 6, comma 2, lettera e), e dell'articolo 7, comma 4, lettera b) del Decreto.

La Società reagirà tempestivamente alla violazione delle regole di condotta anche se il comportamento non integri gli estremi del Reato, ovvero non ne determini la responsabilità diretta.

In particolare, i provvedimenti sanzionatori nei confronti dei dipendenti possono articolarsi nelle seguenti forme: biasimo verbale, biasimo scritto, multa, sospensione dalla retribuzione e dal servizio, licenziamento disciplinare.

La sanzione disciplinare è sempre proporzionata alla gravità della violazione commessa e all'eventuale recidiva ed è irrogata nel rispetto delle regole di garanzia applicabili in base alla legge (art. 7 dello Statuto dei Lavoratori) e in base alle norme della contrattazione collettiva applicabili.

- a) Incorre nel biasimo verbale il lavoratore che commette un'infrazione di lieve entità non imputabile alla deliberata volontà di violare le prescrizioni comportamentali del Modello (ad esempio, inosservanza colposa di una delle procedure indicate nel Modello).
- b) Incorre nel biasimo scritto il lavoratore che sia recidivo rispetto ai comportamenti sopra descritti.
- c) Incorre nella multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'articolo 113, Seconda Parte del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi il lavoratore che sia recidivo rispetto ai comportamenti sopra descritti e abbia già ricevuto un rimprovero scritto nello stesso anno solare.
- d) Incorre nella sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni dieci il lavoratore che nell'espletamento di attività connesse ai processi sensibili violi le prescrizioni del Codice Etico o del Modello o le procedure interne indicate nel Modello, mettendo in pericolo l'integrità dei beni aziendali e/o esponendo la Società ad una situazione oggettiva di rischio connesso alla commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto.
- e) Incorre nel licenziamento disciplinare il lavoratore che, nell'espletamento di attività connesse ai processi sensibili, violi le prescrizioni del Codice Etico o del Modello o le procedure interne indicate nel Modello, tenendo condotte dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal Decreto e rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa della Società, in modo tale da determinare la concreta applicabilità a carico della Società di sanzioni previste dal Decreto.

Il tipo e l'entità di ciascuna sanzione sono determinati tenendo conto, tra l'altro:

- della intenzionalità della condotta o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia del lavoratore;
- del comportamento del lavoratore nel suo complesso, anche con riguardo a precedenti disciplinari, nel rispetto delle norme applicabili;
- delle mansioni affidate al lavoratore.

Se l'autore della violazione è un dirigente, la Società adotterà la misura ritenuta più idonea ivi compreso il licenziamento per giusta causa nel caso in cui venga meno il rapporto di fiducia con la Società stessa.

Sul piano procedurale, si applica l'articolo 7 della L. 20.05.1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori).

L'accertamento delle suddette infrazioni, eventualmente su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni stesse restano di competenza delle Funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più componenti dell'organo amministrativo collegiale, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale, ove nominato, e gli altri amministratori, ove nominati, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti.

Ove la Società abbia un Amministratore Unico e non abbia organo di controllo, in caso di violazione del Modello da parte dell'Amministratore Unico, l'Organismo di Vigilanza informa l'organo amministrativo della SGR, affinché adotti gli opportuni provvedimenti.

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più Sindaci, ove nominati, l'Organismo di Vigilanza informa l'organo amministrativo e l'intero Collegio Sindacale, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti.

Ogni violazione da parte dei consulenti o dei fornitori di beni diversi dai beni immobili che costituiscono l'oggetto dell'attività sociale delle regole contenute nel Codice Etico agli stessi applicabili o di commissione dei Reati nello svolgimento della loro attività è sanzionata secondo quanto previsto nella normativa vigente e nella specifica clausola contrattuale inserita nei relativi contratti.

## **11. Diffusione del Modello**

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello, è obiettivo generale della Società garantire verso tutti i destinatari del Modello medesimo una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute. Tutto il personale, nonché i soggetti apicali, i consulenti, i partner ed i collaboratori esterni sono tenuti ad avere piena conoscenza sia degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Codice Etico, sia delle modalità attraverso le quali la Società intende perseguirli.

Obiettivo di carattere particolare è poi rappresentato dalla necessità di garantire l'effettiva conoscenza delle prescrizioni del Modello e le ragioni sottese ad un'efficace attuazione nei confronti di risorse le cui attività sono state riscontrate a rischio. Tali determinazioni sono indirizzate verso le attuali risorse della Società nonché verso quelle ancora da inserire.

L'idoneità allo scopo dei corsi di cui al successivo Paragrafo 11.2 sarà oggetto di valutazione da parte dell'Organismo.

### 11.1 LA COMUNICAZIONE INIZIALE

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutto il personale in forza al momento dell'adozione stessa. In particolare, la comunicazione viene disposta attraverso:

- l'invio di una lettera a cura dell'organo amministrativo a tutto il personale sui contenuti del Decreto, l'importanza dell'effettiva attuazione del Modello, le modalità di informazione/formazione previste dalla Società.

Ai nuovi assunti viene consegnato un "kit" informativo (es. Modello, Codice Etico, Decreto, etc.), con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

I suddetti soggetti, al momento della consegna del presente Modello, lo sottoscrivono per integrale presa visione e accettazione e si impegnano, nello svolgimento dei propri compiti afferenti le aree rilevanti ai fini del Decreto e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio della Società, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenute.

### 11.2 LA FORMAZIONE

L'attività di formazione del personale riguardo il sistema di *corporate governance* ha un ruolo preminente tra le attività societarie: la Società, pertanto, effettuerà un'intensa attività di "promozione" della propria cultura aziendale tra il personale, con un particolare accento sulla necessità di applicare i principi etici adottati e le regole interne, costruite nel più ampio rispetto della trasparente e corretta gestione della Società.

In particolare, la Società prevede l'erogazione di corsi destinati a tutto il personale dipendente, che potranno essere svolti unitamente a quelli organizzati dalla SGR, che illustrino:

- il contesto normativo;
- il Modello adottato dalla Società;
- le funzioni dell'Organismo di Vigilanza e la gestione del Modello nel continuo.

Con specifico riferimento agli adempimenti in materia di salute e sicurezza dell'ambiente di lavoro le funzioni preposte si occupano di predisporre i necessari corsi di aggiornamento e di addestramento previsti dalla legge, nonché corsi di formazione per specifici ruoli in materia di sicurezza, dandone pronta comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

La partecipazione ai processi formativi sopra descritti è obbligatoria e sarà documentata attraverso la richiesta della firma di presenza.

## **12. Aggiornamento del Modello**

Il Decreto prevede espressamente la necessità di aggiornare il Modello, al fine di renderlo costantemente "ritagliato" sulle specifiche esigenze dell'Ente e della sua concreta operatività. Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- innovazioni normative;
- violazioni del Modello e/o esiti negativi di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno anche essere desunti da esperienze riguardanti altre società);
- modifiche della struttura organizzativa della Società, anche derivanti da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti nella strategia d'impresa derivanti da nuovi campi di attività intrapresi.

L'aggiornamento del Modello e, quindi, la sua integrazione e/o modifica, spetta all'organo amministrativo.

La semplice "cura" dell'aggiornamento, ossia la mera sollecitazione in tal senso e non già la sua diretta attuazione spetta invece all'Organismo di Vigilanza.

## **13. L'adozione del Modello da parte delle società controllate da fondi gestiti dalla SGR**

Ferma restando l'attribuzione delle responsabilità in capo alla singola società riguardo all'attuazione del proprio modello di organizzazione, gestione e controllo e ferma restando la competenza primaria del suo organismo di vigilanza ad esercitare i relativi controlli, è attribuito all'organismo di vigilanza della SGR il potere di dare impulso e di coordinare l'attività diretta all'applicazione dei modelli stessi da parte delle società controllate dai fondi gestiti dalla SGR stessa (ivi compresa la Società), di effettuare eventuali azioni di verifica congiuntamente con l'organismo di vigilanza delle singole società o con il supporto di professioni esterne, con facoltà di accedere alla relativa documentazione rilevante.

La Società riconosce inoltre all'Organismo di Vigilanza della SGR tutti i poteri ad esso attribuiti dal modello di organizzazione, gestione e controllo della SGR di volta in volta vigente.

L'Organismo di Vigilanza della Società deve inoltrare all'organismo della SGR le segnalazioni ricevute relative alla commissione dei Reati.