



PreviGen Fondo Pensione

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D. LGS. 231/01

PARTE GENERALE

Data di approvazione 25 luglio 2024

www.previgen.it

PARTE GENERALE	7
Premessa	7
1 Il Modello di Organizzazione e Gestione di PreviGen Fondo Pensione	8
1.1 Attività del Fondo e profili organizzativi	8
1.2 Modello di Governance	8
1.3 Il sistema dei Controlli Interni	8
1.4 Costruzione del Modello	9
1.5 Struttura del Modello	10
1.6 Destinatari del Modello	11
1.7 Adozione del Modello	12
2 Componenti del Modello di Organizzazione e Gestione	12
2.1 Sistema organizzativo	12
2.2 Politica di remunerazione.....	12
2.3 Processi esternalizzati	12
2.4 Sistema dei poteri	13
2.5 Sistema normativo interno	13
2.6 Controllo di gestione e dei flussi finanziari	13
2.7 Presidi di controllo ai fini del D. Lgs. 231/01	14
2.8 Comunicazione del Modello e formazione	14
3 Organismo di Vigilanza	15
3.1 L'Organismo di Vigilanza di PreviGen Fondo Pensione	15
3.2 Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	18
4 Sistema disciplinare e sanzionatorio	22
4.1 Funzione del sistema	22
4.2 Illeciti disciplinari e misure sanzionatorie	23
5 Aggiornamento ed adeguamento del Modello	25
PARTE SPECIALE	26
Premessa	26
Guida alla lettura della Parte Speciale	27

Definizioni

Attività sensibile	Le attività del Fondo nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto.
Attività strumentale	Le attività/processi del Fondo che risultano potenzialmente strumentali alla commissione dei reati di cui al Decreto.
Autorità di Vigilanza	Istituzione indipendente che ha il compito di controllare il rispetto della regolamentazione relativa a un determinato ambito di attività e.g. Garante per la Protezione dei Dati Personali (Garante Privacy), Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (Antitrust), Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione (COVIP), Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), Commissione Nazionale per la Società e la Borsa (CONSOB), ecc..
Collaboratori	Soggetti che intrattengono con l'ente rapporti di collaborazione a vario titolo (es. avvocati esterni, ecc.).
Consulenti	Soggetti che agiscono in nome e/o per conto di PreviGen Fondo Pensione in forza di un rapporto contrattuale di collaborazione o di un mandato.
Contratto di <i>outsourcing</i>	Accordo con cui un soggetto (<i>outsourcee</i> o committente) trasferisce in capo ad un altro soggetto (denominato <i>outsourcer</i>) alcune funzioni/attività necessarie alla realizzazione dello scopo imprenditoriale.
Corporate Governance	Insieme dei principi, delle istituzioni, dei meccanismi attraverso i quali si sviluppano le più importanti decisioni dell'impresa e necessari per il suo funzionamento.
COVIP	La Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione, nota anche con l'acronimo COVIP, è un'autorità amministrativa indipendente della Repubblica Italiana, cui spetta il compito di regolare il mercato della previdenza complementare
D. Lgs. 231/2001 o Decreto	Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" e successive modifiche e integrazioni.
D. Lgs. 231/2007	Decreto Legislativo n. 231 del 21 novembre 2007 concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, e successive modifiche e integrazioni.
Delega	Atto interno di attribuzione di funzioni, compiti e responsabilità. In rapporto strettamente adiacente alla delega si colloca il "potere autorizzativo", inteso come quel potere di approvazione, avente valenza interna e correlato all'esercizio di una delega.
Destinatari	I Dipendenti e gli Organi Sociali di PreviGen Fondo Pensione.
Dipendenti	Soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con PreviGen Fondo Pensione, ivi compresi i dirigenti.

Dirigenti	Soggetti che, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attuano le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa.
Distacco	Istituto mediante il quale un datore di lavoro (distaccante), per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto (distaccatario) per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.
Documento Valutazione Rischi (c.d. "D.V.R.")	Documento redatto dal datore di lavoro contenente una relazione sulla valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza durante il lavoro ed i criteri per la suddetta valutazione, l'indicazione delle misure di prevenzione e protezione e dei dispositivi di protezione individuale conseguente a tale valutazione, il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, l'indicazione del nominativo RSPP, del RLS e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio, nonché l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.
Ente pubblico	<p>Ente: (i) dotato di personalità giuridica; (ii) istituito per soddisfare specificatamente esigenze di interesse generale aventi carattere non industriale o commerciale; (iii) alternativamente, finanziato in modo maggioritario da parte dello Stato, degli enti pubblici territoriali o di altri organismi di diritto pubblico, oppure sottoposto al controllo gestionale di questi ultimi (compresa la designazione di più della metà dei membri dell'organo di amministrazione, di direzione o di vigilanza).</p> <p>A titolo esemplificativo e non esaustivo sono ricompresi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Amministrazioni dello Stato: Governo, Parlamento, Ministeri, Magistratura ordinaria e contabile, Consolati e Ambasciate, Prefettura, Questura ecc.; - Enti Pubblici territoriali: Regioni, Province, Comuni; Aziende Sanitarie Locali (ASL); - Agenzie Regionali per la Protezione dell'Ambiente (ARPA); - Ispettorato Nazionale del Lavoro; - Enti Previdenziali (INPS, INAIL); - Agenzia delle Dogane e dei Monopoli (ADM); - Agenzia delle Entrate; - Società Italiana degli Autori ed editori (SIAE); - Forze dell'Ordine (Polizia di Stato, Arma dei Carabinieri, NAS, Vigili del Fuoco, Guardia di Finanza, ecc.).
Facilitatore	Il D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 definisce il facilitatore quale <i>"persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata"</i> .

Enti	Enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica.
Garante Privacy	Il Garante per la protezione dei dati personali è un'autorità amministrativa indipendente istituita dalla cosiddetta legge sulla privacy (legge 31 dicembre 1996, n. 675), poi disciplinata dal Codice in materia di protezione dei dati personali (D.lg. 30 giugno 2003 n. 196), come modificato dal Decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101. Quest'ultimo ha confermato che il Garante è l'autorità di controllo designata anche ai fini dell'attuazione del Regolamento generale sulla protezione dei dati personali (UE) 2016/679 (art. 51).
Incaricato di un pubblico servizio	Colui che "a qualunque titolo presta un pubblico servizio", intendendosi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa (art. 358 c.p.).
Linee Guida ANAC	Linee guida - Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio ANAC in attuazione del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 adottate con delibera n. 301 del 12 luglio 2023.
Linee Guida CONFINDUSTRIA	Linee guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione e Gestione ex D. Lgs. 231/2001 emanate dal Gruppo di lavoro sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche di Confindustria, approvate a giugno 2004 e aggiornate da ultimo nel giugno 2021.
Modello	Modello di Organizzazione e Gestione previsto dal D. Lgs. 231/2001.
Organismo di Vigilanza o OdV	Organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento.
Organi sociali	Assemblea dei Delegati, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale di PreviGen Fondo Pensione ed i rispettivi componenti.
Pubblica Amministrazione	Lo Stato e tutte le sue articolazioni, gli enti pubblici territoriali e gli altri enti pubblici non economici nonché i soggetti che rientrano nella definizione di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio ai sensi, rispettivamente, degli artt. 357 e 358 c.p., ovvero coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa o giudiziaria od anche una funzione amministrativa (e.g. tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni, le comunità montane e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli istituti autonomi case popolari, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del servizio sanitario nazionale).
Partner	Controparti contrattuali di PreviGen Fondo Pensione, quali ad esempio fornitori, distributori, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui il Fondo addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, consorzi, collaborazione in genere).
Procura	Atto giuridico con il quale il Fondo attribuisce ad un soggetto specifici poteri di rappresentanza per singoli atti o categorie di atti relativi alle attività di propria competenza; tale atto legittima il destinatario ad agire nei confronti di soggetti terzi, ivi inclusa la Pubblica Amministrazione.

Pubblico Ufficiale	Colui che “esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa” (art. 357 c.p.).
Reati	Reati (delitti e contravvenzioni) di cui agli artt. 24 e ss. del D. Lgs. 231/2001.
Risk Assessment	Metodologia di identificazione e analisi dei rischi.
Segnalante	Il D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 definisce la persona segnalante quale <i>“persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo”</i> .
Segnalazione (Whistleblowing)	Il D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 definisce la segnalazione quale <i>“comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni”</i> .
Regolamento Banca d’Italia	Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF entrato in vigore il 4 gennaio 2020 e successive modifiche e integrazioni.
Fondo	PreviGen Fondo Pensione con sede legale a Mogliano Veneto (TV), Via Marocchesa,14.
Terzi	I soggetti non appartenenti a PreviGen Fondo Pensione, ai quali la medesima si rapporta nello svolgimento della propria attività.
TUF	Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998, “Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria” e successive modifiche e aggiornamenti.
Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008, concernente l'attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e successive modifiche e aggiornamenti.
Unità di Informazione Finanziaria (c.d. “U.I.F.”)	Struttura nazionale incaricata di ricevere dai soggetti obbligati, di richiedere ai medesimi, di analizzare e di comunicare alle autorità competenti le informazioni che riguardano ipotesi di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo.

PARTE GENERALE

Premessa

Il Decreto Legislativo 231/2001

Il Legislatore italiano, in esecuzione della delega di cui alla Legge 29 settembre 2000, n. 300 ha emanato in data 8 giugno 2001 il Decreto Legislativo n. 231 (di seguito "Decreto"), recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", adeguando la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali.

L'entrata in vigore del Decreto ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche conseguente alla commissione di specifici reati da parte di:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (c.d. "soggetti in posizione apicale" o "Soggetti Apicali");
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente (c.d. "soggetti in posizione subordinata" o "Soggetti Sottoposti").

Affinché si possa concretizzare la responsabilità dell'ente il Decreto richiede che:

- sia stato commesso uno dei "reati presupposto" individuati dal Decreto stesso;
- il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

E' prevista però una forma di esonero della responsabilità amministrativa degli enti qualora l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione e di Gestione, ovvero un sistema di misure e controlli, idoneo a prevenire la commissione dei "reati presupposti" individuati all'interno del Decreto.

Competente a decidere per gli illeciti amministrativi dell'Ente di cui al Decreto è il giudice penale.

In via di principio, la giurisdizione del giudice penale italiano sussiste in relazione ad illeciti amministrativi connessi a "reati presupposti" che siano stati commessi in tutto o in parte in Italia.

In particolare, secondo quanto previsto dall'art. 6 c.p., "Il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione o omissione".

Tale disciplina è infatti volta ad estendere l'applicabilità della legge penale italiana anche ad illeciti che non siano stati realizzati in tutti i loro elementi nel territorio dello Stato, essendo sufficiente a radicare la giurisdizione del giudice penale italiano che anche soltanto un "frammento" del reato (una parte dell'azione o dell'omissione, ovvero l'evento) si sia verificato in Italia.

Ai sensi dell'art. 4 del Decreto, il giudice penale italiano è altresì competente a decidere – in determinati casi – anche in relazione ad illeciti amministrativi connessi a "reati presupposti" che siano stati realizzati interamente all'estero.

Ai sensi dell'art. 4 del Decreto, l'Ente può infatti essere chiamato a rispondere anche in relazione a reati commessi interamente all'estero qualora ricorrano le seguenti condizioni:

- la sede principale dell'Ente si trovi in Italia;
- nei confronti dell'Ente stesso non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il "reato presupposto";
- che il cittadino o lo straniero possa essere punito, secondo la legge italiana, per reati commessi in territorio estero, ovvero allorché ricorrano i casi e le ulteriori condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice penale;
- nei casi in cui il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, detta richiesta sia formulata anche nei confronti dell'Ente.

1 Il Modello di Organizzazione e Gestione di PreviGen Fondo Pensione

1.1 Attività del Fondo e profili organizzativi

PreviGen è un Fondo Pensione Preesistente multiaziendale. Esso è stato promosso e costituito, in data 24 settembre 1990, da Assicurazioni Generali S.p.A., che figura nell'Atto Costitutivo quale Socio Fondatore. L'ente è iscritto alla Sezione Speciale I dei Fondi Preesistenti dell'Albo Covip.

PreviGen ha lo scopo di consentire agli aderenti di disporre, all'atto del pensionamento, di prestazioni pensionistiche complementari al sistema obbligatorio. A tal fine, esso provvede alla raccolta dei contributi, alla gestione delle risorse nell'esclusivo interesse degli aderenti e all'erogazione delle prestazioni secondo quanto disposto dalla normativa in materia di previdenza complementare tempo per tempo vigente. Il Fondo non ha scopo di lucro.

Possono convenzionarsi a PreviGen tutte le aziende, di qualunque settore e operanti in Italia, in virtù di disposizioni di legge, contratti o accordi, nazionali o aziendali, siglati prima del 15 novembre 1992. Possono aderire a PreviGen i Dipendenti delle Aziende Convenzionate, compresi coloro che aderiscono con conferimento tacito del T.F.R..

1.2 Modello di Governance

Alla luce della peculiarità della propria struttura organizzativa e delle attività svolte, PreviGen Fondo Pensione ha adottato il c.d. "sistema tradizionale" fondando il sistema di governo su alcuni principi cardine, quali il ruolo centrale attribuito al Consiglio di Amministrazione, la trasparenza nella comunicazione delle scelte di gestione dell'impresa e l'efficienza del proprio Sistema dei Controlli Interni.

Come da Statuto, il Fondo traduce tali principi nell'attività svolta dai seguenti principali Organi sociali:

- Assemblea dei Delegati;
- Consiglio di Amministrazione;
- Collegio dei Sindaci.

L'**Assemblea dei Delegati** (di seguito, anche "Assemblea"), regolarmente costituita, è l'Organo in cui si forma e si esprime, sulle materie di propria competenza, la volontà sociale.

Il **Consiglio di Amministrazione** (di seguito, anche "Organo amministrativo") ha ogni più ampio potere di gestione per il perseguimento dello scopo sociale.

Al Consiglio di Amministrazione sono attribuiti tutti poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione per l'attuazione di quanto previsto dallo Statuto del Fondo; esso ha facoltà di compiere tutti gli atti necessari e opportuni al conseguimento dello scopo del Fondo che non siano attribuiti all'Assemblea.

Il **Collegio dei Sindaci** svolge funzioni di vigilanza sul rispetto della legge, dello Statuto e dei principi di corretta amministrazione e sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile e sul suo concreto funzionamento. Lo stesso non esercita, invece, la revisione legale, che spetta ad una società di revisione, iscritta nell'apposito registro. Il Collegio ha l'obbligo di segnalare alla COVIP eventuali vicende in grado di incidere sull'equilibrio del Fondo nonché i provvedimenti ritenuti necessari per la salvaguardia delle condizioni di equilibrio.

Occorre, infine, precisare che i principi di organizzazione, gestione e controllo ai quali l'assetto di *governance* si ispira, sono anche espressione di quanto richiesto e raccomandato dagli organi regolatori a cui il Fondo è soggetto in ragione del settore di operatività della stessa, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo la COVIP, il Garante per la Protezione dei dati personali, ecc.

1.3 Il sistema dei Controlli Interni

Il Fondo deve rispettare un quadro legislativo e regolamentare che definisce i principi fondamentali del proprio sistema di governance.

Il Sistema di Governance, nonché il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, devono essere efficaci e ben

integrati nella struttura organizzativa e nei processi decisionali.

Il Consiglio di Amministrazione svolge un ruolo primario all'interno del sistema, e con la presenza del Collegio Sindacale. Il Sistema è fondato poi su tre linee di difesa:

- le **funzioni operative** (i "Responsabili dei Rischi"), che rappresentano la prima linea di difesa e hanno la responsabilità finale dei rischi relativi alla loro area di responsabilità;
- la funzione aziendale di controllo di **Gestione dei Rischi** che rappresenta la seconda linea di difesa;
- la funzione di **Revisione Interna**, che rappresenta la terza linea di difesa.

I requisiti minimi per l'istituzione del sistema di controllo interno sono rappresentati dall'ambiente di controllo interno, dall'attività di controllo interno, dalla consapevolezza e dal monitoraggio e reporting.

L'attività delle Funzioni di Gestione dei Rischi e di Revisione Interna è affidata in outsourcing alle pertinenti strutture di Generali Italia S.p.A..

Il Consiglio di Amministrazione è l'ultimo responsabile del Sistema di Governance, del Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi e delle relative norme applicabili, Direttive e Politiche di Controllo Interno e Gestione dei Rischi.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile in ultima istanza del rispetto delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative applicabili, comprese quelle adottate ai sensi delle Direttive dell'Autorità di Vigilanza.

Inoltre, ai fini del presente Modello, assumono particolare rilevanza anche i seguenti elementi qualificanti:

- sistema di controllo di gestione e dei flussi finanziari;
- sistema di controllo contabile;
- sistemi informatici;
- contratti di outsourcing;
- presidi di controllo e comportamento ai fini del D.Lgs. 231/2001.

Direttore Generale

Il Consiglio di Amministrazione nomina il Direttore Generale, secondo le previsioni dell'art. 26 dello Statuto del Fondo.

Il Direttore Generale può essere nominato tra i componenti del Consiglio di Amministrazione, e deve possedere i requisiti di onorabilità e professionalità richiesti dalla normativa vigente, oltre a trovarsi in assenza delle cause di ineleggibilità e incompatibilità da questa definite.

Il Direttore Generale ha il compito di:

- curare l'efficiente gestione dell'attività corrente del Fondo, attraverso l'organizzazione dei processi di lavoro e l'utilizzo delle risorse umane e strumentali disponibili;
- realizzare l'attuazione delle decisioni del Consiglio di Amministrazione;
- supportare il Consiglio di Amministrazione nell'assunzione delle scelte di politica gestionale fornendo allo stesso le necessarie proposte, analisi e valutazioni in coerenza con il quadro normativo di riferimento.

1.4 Costruzione del Modello

Nel corso del 2024, il Fondo ha adottato un proprio Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01.

L'approccio metodologico adottato è ispirato alla semplicità e all'integrazione al sistema di controllo esistente, finalizzato a rendere quanto più fruibile la lettura e la comprensione da parte dei destinatari, garantendo un elevato grado di customizzazione rispetto all'operatività specifica del Fondo.

In tale contesto, si è proceduto:

- all'individuazione, dei processi e, delle attività sensibili in cui è possibile ipotizzare la potenziale commissione di reati presupposto indicati nel Decreto attraverso interviste dei Responsabili delle Funzioni, l'analisi degli organigrammi interni, del sistema di ripartizione delle responsabilità, nonché dei processi e delle procedure interne riferibili a tali attività sensibili;
- all'autovalutazione dei rischi di commissione di reato (cd. Risk Self Assessment) da parte dei diversi risk owner;

- all'identificazione e alla valutazione dei presidi di controllo, necessari alla prevenzione dei reati di cui al Decreto ritenuti applicabili al Fondo.

È stata sviluppata una matrice di Risk Self Assessment, sulla base della relativa catena del valore, finalizzata all'aggiornamento nel continuo della mappatura delle attività sensibili e/o strumentali rispetto ad ogni processo ritenuto critico ai sensi del Decreto 231.

Tale matrice contiene diverse sezioni, riassumibili in:

- 1) attività sensibili/strumentali, collegate ai processi di riferimento;
- 2) indicazione delle funzioni che gestiscono l'attività sensibile/strumentale oggetto di analisi e riferimento ad eventuali *outsourcer*;
- 3) indicazione delle categorie di reati presupposto, compresi gli esempi di possibili reati e dei potenziali comportamenti illeciti ad essi correlati per ciascuna attività sensibile;
- 4) indicazione della valutazione del rischio inerente, suddivisa nelle componenti della probabilità di accadimento e dell'impatto potenziale;
- 5) indicazione dei principali presidi di controllo a mitigazione del rischio inerente, valutazione del sistema dei controlli interni e valutazione del rischio residuo.

Il Modello costituisce norma interna del Fondo e, come tale, risulta vincolante per il medesimo.

Ai Destinatari del Modello è richiesto il rispetto delle disposizioni ivi contenute anche qualora le attività sensibili identificate nella Parte Speciale siano realizzate da società del Gruppo Generali, in virtù di specifiche clausole contrattuali inserite nei contratti di *outsourcing*.

1.5 Struttura del Modello

Il Modello di Organizzazione e Gestione ex D. Lgs. 231/2001 (di seguito anche "Modello") descritto nel presente documento è costituito da una Parte Generale e da una Parte Speciale, suddivisa in diverse Sezioni.

In ossequio al dettato del Decreto è previsto, inoltre, un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso (cfr. Capitolo 4).

Parte Generale

La Parte Generale, oltre ad illustrare la *ratio* e i principi del Decreto, il Modello di *Governance* ed i principi del Sistema dei Controlli Interni del Fondo, delinea gli elementi che compongono il Modello, ivi compreso il ruolo dell'Organismo di Vigilanza del Fondo (di seguito anche "OdV") deputato a sovrintendere al funzionamento e all'osservanza dello stesso nonché a fornire indicazioni sull'opportunità di aggiornare il Modello stesso.

Il Modello di PreviGen Fondo Pensione è inoltre integrato dalle seguenti componenti del sistema di controllo interno che contribuiscono a rafforzare il sistema di controllo ai sensi del Decreto:

- Sistema dei Controlli Interni
- Sistema organizzativo
- Politica di remunerazione
- Processi esternalizzati
- Sistema dei poteri
- Sistema Normativo Interno
- Sistema di controllo di gestione e dei flussi finanziari
- Presidi di controllo ai fini del D. Lgs. 231/01
- Comunicazione del Modello e formazione.

Parte Speciale

La Parte Speciale è suddivisa in diverse Sezioni per ciascuna famiglia di reato considerata rilevante per il Fondo. I reati previsti dal Decreto e ritenuti potenzialmente rilevanti per il Fondo sono stati individuati sulla base dell'attività di *Risk Self Assessment* tenendo anche in considerazione il settore di operatività, l'organizzazione aziendale e i processi che caratterizzano il Fondo.

A tal fine, ciascuna Sezione della Parte Speciale contiene:

- l'analisi normativa dei singoli reati richiamati dal Decreto;
- l'individuazione delle attività sensibili nell'ambito delle quali potrebbero essere commessi i reati oggetto della Sezione nonché alcuni esempi delle relative modalità di commissione degli stessi;
- i principi generali di comportamento ai quali i Destinatari del Modello dovranno ispirarsi;
- i presidi specifici di controllo (cd. "controlli preventivi") associati alle funzioni coinvolte per ciascuna delle attività sensibili ed eventuali ulteriori presidi di controllo applicabili al fine di contribuire alla prevenzione nella commissione dei reati identificati;
- i presidi normativi interni adottati in relazione alle singole attività sensibili.

Nel dettaglio, le Sezioni della Parte Speciale sono:

- Sezione **A**, relativa ai reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto) e reati di Corruzione tra Privati (art. 25-ter del Decreto) e di Frodi in competizioni sportive (art. 25 – quaterdecis del Decreto) nonché alle fattispecie di delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);
- Sezione **B**, relativa ai delitti informatici (art. 24-bis del Decreto) e ai delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies 1 del Decreto);
- Sezione **C**, relativa ai delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto) e ai reati transnazionali (art. 10 della Legge 16 Marzo 2006 n. 146);
- Sezione **D**, relativa ai reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto);
- Sezione **E**, relativa ai reati societari (art. 25-ter del Decreto);
- Sezione **F**, relativa agli abusi di mercato (art. 25-sexies del Decreto);
- Sezione **G**, relativa ai reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro (art. 25-septies del Decreto);
- Sezione **H**, relativa ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto) e i delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto);
- Sezione **I**, relativa ai delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto);
- Sezione **J**, relativa ai reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto);
- Sezione **K**, relativa ai reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto);
- Sezione **L**, relativa all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto), nonché ai delitti contro la personalità individuale, compreso il reato di cui all'art. 603-bis c.p.: "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" (art. 25-quinquies del Decreto).
- Sezione **M**, relativa ai reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del Decreto);

In relazione alle singole fattispecie di reato sopra evidenziate, trovano applicazione i principi generali di controllo descritti nella Parte Generale, nonché i principi generali di condotta e i presidi di controllo preventivo descritti nella Parte Speciale.

Per quanto riguarda i delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis1 del Decreto), le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater 1), i reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies), i reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies), l'esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989), i reati di devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies del Decreto), nonché il reato di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare previsto dall'art. 54 D.Lgs. 19/2023 attuativo della Direttiva (UE) 2019/2121, si è ritenuto che, alla luce dell'attività principale svolta dal Fondo, del contesto socio-economico in cui opera e dei rapporti e delle relazioni giuridiche ed economiche che usualmente lo stesso instaura con soggetti terzi, non siano presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio del Fondo. Al riguardo, si è comunque provveduto a presidiare i rischi correlati ai suddetti reati inserendo idonei principi di comportamento nel Codice Etico che vincolano in ogni caso i destinatari al rispetto dei valori essenziali quali solidarietà, rispetto della persona umana, moralità, correttezza e legalità.

1.6 Destinatari del Modello

Sono considerati destinatari (di seguito i "Destinatari") del Modello e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, gestione, amministrazione, direzione o controllo del Fondo o di una unità organizzativa di questa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- lavoratori subordinati e collaboratori del Fondo, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale. Tali Destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello (Parte Generale e Parte Speciale) anche in adempimento dei doveri di correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici

instaurati con il Fondo.

Inoltre, i principi alla base del Modello, o alcune sue parti per gli aspetti di competenza, vincolano, in virtù di specifiche clausole contrattuali, tutti quei Soggetti Terzi (e.g. fornitori di servizi, partner commerciali, società di consulenza) che, pur non rientrando nell'organizzazione del Fondo, operano per conto o nell'interesse dello stesso.

1.7 Adozione del Modello

Fondo PreviGen si è dotato di un proprio Modello di Organizzazione e Gestione in linea con le prescrizioni del Decreto stesso. Il Modello è oggetto di periodico monitoraggio da parte dell'Organismo di Vigilanza che ne promuove gli opportuni aggiornamenti, in considerazione delle innovazioni normative e dell'evoluzione degli eventi che riguardano il Fondo.

2 Componenti del Modello di Organizzazione e Gestione

2.1 Sistema organizzativo

Il sistema organizzativo di PreviGen Fondo Pensione è caratterizzato da una precisa definizione delle competenze e dei compiti di ciascuna area, delle linee di dipendenza gerarchica e delle connesse responsabilità.

La documentazione di cui il Fondo si è dotata per rappresentare il proprio sistema organizzativo e per disciplinare il proprio operato anche in relazione alle attività sensibili ai fini del Modello di Organizzazione e Gestione include, a titolo esemplificativo, quanto di seguito indicato:

- organigrammi;
- documenti descrittivi dei ruoli e delle responsabilità chiave (internal memoranda, altri documenti);
- contratti di outsourcing con terze parti, attraverso cui vengono affidati a strutture esterne, interi processi o porzioni di essi.

2.2 Politica di remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione del Fondo predispone ed approva una politica relativa alla remunerazione, in ossequio a quanto disposto dall'art.5-octies del D. Lgs 252/2005. Il medesimo organo riesamina periodicamente tale politica con cadenza almeno triennale e, in ogni caso, apporta le modifiche necessarie in caso di variazioni significative ai sensi dell'art.4-bis, comma 4, del D. Lgs 252/2005.

2.3 Processi esternalizzati

L'Organo di amministrazione di PreviGen Fondo Pensione predispone ed approva la politica relativa alla esternalizzazione delle funzioni o attività e per la scelta del fornitore in ossequio a quanto disposto dall'art.5-septies del D. Lgs 252/2005. Il medesimo Organo riesamina periodicamente tale politica con cadenza almeno triennale e, in ogni caso, apporta le modifiche necessarie in caso di variazioni significative ai sensi dell'art.4-bis, comma 4, del D. Lgs. 252/2005. Gli organi di controllo del fondo estendono le proprie attività anche sui rischi connessi alle esternalizzazioni.

PreviGen è consapevole che l'esternalizzazione non esonera in ogni caso gli organi del fondo dalle rispettive responsabilità, facendo capo in particolare al Consiglio di Amministrazione la responsabilità ultima anche in merito alle attività e funzioni esternalizzate ai sensi dell'art. 5-septies, comma 1, del D. Lgs. 252/2005. I rischi specifici connessi all'esternalizzazione sono considerati nella politica di gestione dei rischi.

L'obiettivo di tale politica è garantire che le modalità relative alle esternalizzazioni e alla scelta del fornitore siano tali da non determinare anche uno solo dei seguenti effetti:

- a) arrecare un pregiudizio alla qualità del sistema di governo del fondo;
- b) determinare un indebito incremento del rischio operativo;
- c) compromettere la capacità della COVIP di verificare l'osservanza degli obblighi gravanti sul fondo;
- d) compromettere la capacità del fondo di fornire un servizio continuo e soddisfacente agli aderenti, ai beneficiari e alle aziende associate.

2.4 Sistema dei poteri

Il sistema dei controlli interni del Fondo si basa anche su un'architettura di poteri formalizzata, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente Modello.

I poteri sono strettamente connessi e coerenti alle responsabilità organizzative e gestionali assegnate e circoscritti a ben precisi limiti di valore.

In conformità alle previsioni dello Statuto, con riferimento al sistema di attribuzione delle deleghe e dei poteri autorizzativi, l'Organo amministrativo, all'atto di nomina del Direttore Generale ne stabilisce le attribuzioni, a norma dello Statuto, assegnando specifici poteri e facoltà funzionali allo svolgimento delle deleghe affidatigli.

Il conferimento delle deleghe e dei poteri è attuato in conformità alle previsioni statutarie.

Per alcuni ambiti normativi, quali Salute e Sicurezza sul Lavoro, e Privacy ed sono previste delle deleghe/procure ad hoc indirizzate ai Responsabili del presidio di tali normative.

2.5 Sistema normativo interno

Il Fondo adotta un sistema normativo interno volto a regolamentare la gestione delle attività sensibili in linea con quanto previsto dal Modello, costituendo l'insieme delle regole da seguire nello svolgimento delle attività operative.

In particolare, il Fondo si è dotato di un "Documento sul sistema di Governo" ai sensi dell'art. 4-bis, commi 1 e 2, del D. lgs. 252/2005 e della Deliberazione COVIP del 29 luglio 2020; inoltre ha redatto un "Documento politiche di governance" che al suo interno ingloba i seguenti documenti:

- Politica di gestione dei rischi;
- Politica di revisione interna;
- Sistema di controllo della gestione finanziaria;
- Piano strategico sulle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- Sistema informativo del fondo pensione e presidi di sicurezza informatici adottati;
- Piano di emergenza o di continuità operativa (contingency plan);
- Politica di esternalizzazione delle funzioni/attività;
- Politica di remunerazione;
- Politica di gestione dei conflitti di interesse.

2.6 Controllo di gestione e dei flussi finanziari

La gestione dei flussi finanziari avviene nel rispetto dei principi di tracciabilità delle operazioni effettuate nonché di coerenza con i poteri e le responsabilità assegnate.

Il sistema di controllo di gestione del Fondo prevede meccanismi di verifica della gestione delle risorse che devono garantire, la verificabilità e la tracciabilità delle spese, mirando ai seguenti obiettivi:

- rilevare gli eventuali scostamenti rispetto a quanto predefinito in sede di pianificazione, analizzarne le cause e riferire i risultati delle valutazioni agli appropriati livelli gerarchici per gli opportuni interventi di adeguamento, attraverso la relativa consuntivazione;
- attraverso attività di monitoraggio nel continuo, intercettare eventuali anomalie di processo, effettuare gli opportuni approfondimenti, attivando le azioni correttive eventualmente necessarie.

Per conseguire tali obiettivi, il processo di pianificazione, debitamente formalizzato, assicura:

- la condivisione con l'Organo Amministrativo delle spese e delle relative risorse a copertura, e la costante attività di monitoraggio e controllo da parte del Direttore Generale nel rispetto di una adeguata segregazione delle funzioni.
- l'adozione di modalità corrette ed omogenee per la valorizzazione economica delle iniziative.
- l'adozione di eventuali piani al fine di identificare la migliore strategia correttiva.

Le attività sopra indicate garantiscono la costante verifica circa la coerenza tra i ricavi conseguiti e le spese effettivamente

sostenute e gli impegni assunti in sede di pianificazione.

2.7 Presidi di controllo ai fini del D. Lgs. 231/01

Il sistema di controlli preventivi posti in essere dal Fondo è implementato nell'ottica di non poter essere aggirato se non intenzionalmente, anche ai fini dell'esclusione di responsabilità amministrativa dell'ente.

Ciò premesso, nel presente paragrafo sono illustrati i criteri di individuazione dei presidi di controllo finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto. Detti presidi sono articolati su **tre livelli**:

- **Principi generali di controllo**, ai quali, a prescindere dal grado di rilevanza delle singole fattispecie di reato o dal grado di rischio sotteso a ciascuna delle attività sensibili identificate, il Fondo si ispira nel disegno del sistema dei controlli:
 - **Segregazione delle attività**: deve esistere segregazione delle attività tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza le operazioni¹;
 - **Esistenza di norme e regole formalizzate**: devono esistere disposizioni aziendali idonee a fornire almeno principi di riferimento generali per la regolamentazione delle attività, delle responsabilità e dei controlli;
 - **Esistenza di deleghe e procure**: devono esistere regole formalizzate per l'esercizio delle deleghe e procure, coerentemente con quanto previsto dal paragrafo 5 del presente Capitolo;
 - **Tracciabilità**: i soggetti, le funzioni/unità organizzative interessate e/o i sistemi informativi utilizzati devono assicurare l'individuazione e la ricostruzione delle fonti, degli elementi informativi e dei controlli effettuati che supportano la formazione e l'attuazione delle decisioni del Fondo e le modalità di gestione delle risorse finanziarie;
 - **Archiviazione/tenuta dei documenti**: i documenti inerenti le attività del Fondo devono essere sempre archiviati e conservati a cura della struttura competente e con modalità tali da non permetterne la modificazione successiva, se non dandone specifica evidenza e consentendone l'accesso soltanto ai soggetti competenti, secondo le normative interne, e agli organi di controllo;
 - **Riservatezza**: l'accesso ai documenti già archiviati, di cui al punto precedente, è consentito al responsabile della funzione e al soggetto da questi eventualmente delegato. È altresì consentito agli organi e alle funzioni di controllo competenti quali ad esempio i componenti del Collegio Sindacale, la società di revisione, i componenti dell'Organismo di Vigilanza, ecc.
- **Principi generali di comportamento**, che prevedono disposizioni particolari volte a indirizzare le modalità di formazione ed attuazione delle decisioni, nell'ambito di ciascuna delle famiglie di reato ritenuta rilevante;
- **Presidi specifici di controllo**, finalizzati a prevenire il concretizzarsi delle modalità di attuazione delle fattispecie di reato in ciascuna delle "attività sensibili" mappate e riportate nelle Sezioni della Parte Speciale del presente Modello.

Un ulteriore livello di controllo è rappresentato da specifiche norme interne predisposte ed emanate, anche ai fini 231, ed inserite nel sistema normativo interno. Tali norme sono richiamate espressamente all'interno del Modello e ne costituiscono parte integrante.

La violazione delle disposizioni inserite in tali norme in quanto richiamate dal Modello, potrà essere sanzionata ai sensi delle previsioni riportate nel successivo Capitolo 4 (Sistema Sanzionatorio).

2.8 Comunicazione del Modello e formazione

PreviGen Fondo Pensione, al fine di dare efficace attuazione al Modello adottato, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo del Fondo è di estendere la diffusione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano anche occasionalmente per il conseguimento degli obiettivi del Fondo in forza di contratti e sui quali il Fondo sia in grado di esercitare direzione o vigilanza.

Il Modello è comunicato formalmente:

- agli Amministratori e ai Sindaci mediante messa a disposizione anche in occasione delle riunioni di approvazione

¹ È attribuita al principio la seguente qualificazione: la segregazione sussiste in presenza di sistemi codificati, complessi e strutturati ove le singole fasi siano coerentemente individuate e disciplinate nella gestione, con conseguente limitazione di discrezionalità applicativa, nonché tracciate nelle decisioni assunte.

- del Modello stesso;
- al personale del Fondo mediante la pubblicazione sulla rete intranet o, alternativamente, mediante comunicazione a mezzo post elettronica;
 - ai terzi secondo modalità di volta in volta definite in funzione della tipologia di controparte.

In particolare, è compito dell'Organismo di Vigilanza promuovere la diffusione del Modello e monitorare tutte le attività di informazione dei Destinatari, anche attraverso la promozione di specifiche iniziative e appositi piani di informazione volti a favorire una conoscenza ed una consapevolezza adeguate del Modello e delle procedure ad esso connesse.

In aggiunta alle attività connesse all'informazione dei Destinatari, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di definire e promuovere la periodica e costante formazione del personale, monitorando l'implementazione delle iniziative proposte. Lo stesso ha facoltà di chiedere controlli periodici sul livello di conoscenza dei Dipendenti in relazione al Modello.

I principi del Modello sono illustrati alle risorse attraverso apposite attività formative, a cui è fatto obbligo di partecipazione e le cui modalità di esecuzione sono sottoposte per approvazione all'OdV mediante predisposizione di specifici piani, implementati dal Fondo.

Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, il Fondo organizza dei percorsi formativi differenziati sulla base dell'analisi delle competenze e dei bisogni formativi, anche dedicati a specifiche categorie di destinatari: ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operano in specifiche attività sensibili, all'Organismo di Vigilanza, agli amministratori, ecc. Le attività formative possono essere erogate tramite corsi e-learning e/o in corsi da tenersi in aula/webinar. A completamento delle attività di formazione è prevista la compilazione di questionari per verificarne l'apprendimento. La formazione in aula/webinar è erogata da esperti nelle materie del Decreto.

La formazione ai fini dell'attuazione del Modello è obbligatoria per tutti i destinatari, così come individuati al Capitolo 1), par. 6 Destinatari del Modello.

3 Organismo di Vigilanza

3.1 L'Organismo di Vigilanza di PreviGen Fondo Pensione

Nomina e composizione

Il D.Lgs. 231/01 prevede l'istituzione di un Organismo di Vigilanza interno all'Ente (di seguito anche "OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, cui è assegnato specificamente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione e Gestione e di curarne il relativo aggiornamento.

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto e dalle Linee Guida elaborate da Confindustria, il Fondo identifica l'Organismo di Vigilanza in un organo monocratico, nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione, a diretto riporto di quest'ultimo, composto da un professionista esterno dotato di autorevolezza, competenza e comprovata esperienza in materie attinenti ai compiti assegnati all'OdV.

In coerenza con quanto normativamente prescritto, la composizione risponde all'esigenza di assicurare la sussistenza dei seguenti requisiti:

autonomia e indipendenza, in quanto:

- il componente dell'OdV non è coinvolto direttamente o indirettamente alla formazione ed attuazione delle decisioni del Fondo;
- le attività svolte dall'OdV non sono sottoposte ad alcuna forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di soggetti coinvolti in attività gestionali;
- il componente viene individuato tra professionisti di comprovata autorevolezza ed esperienza, privo di mansioni operative e di interessi che possano confliggere con l'incarico, condizionandone l'autonomia di giudizio e valutazione;
- è dotato di adeguate risorse finanziarie necessarie per il corretto svolgimento delle proprie attività;

professionalità, in quanto:

- il professionista esterno, componente dell'OdV monocratico, è stato selezionato sulla base delle specifiche capacità professionali nelle tematiche giuridiche, economiche e finanziarie.

L'OdV è nominato dal Consiglio di Amministrazione del Fondo che, deve preliminarmente valutare e attestare: i requisiti di indipendenza, autonomia, e continuità d'azione che devono caratterizzare l'operato dell'Organismo; la sussistenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità del componente (cfr. infra).

Il componente dell'OdV monocratico riceve comunicazione concernente la delibera di nomina e la definizione del compenso ad esso spettante.

L'OdV agisce in maniera autonoma ed indipendente, rispetto all'organo di vertice.

I requisiti soggettivi di eleggibilità del componente dell'Organismo di Vigilanza

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o incompatibilità del componente dell'OdV:

- essere amministratore non indipendente del Consiglio di Amministrazione;
- prestare o aver prestato negli ultimi tre anni la propria attività lavorativa per conto della Società di Revisione del Fondo prendendo parte, in qualità di revisore legale o di responsabile della revisione legale o con funzioni di direzione e supervisione, alla revisione del bilancio del Fondo;
- esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio dei Sindaci del Fondo,
- intrattenere direttamente o indirettamente, con esclusione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, relazioni economiche e/o rapporti contrattuali, a titolo oneroso o gratuito con il Fondo, di rilevanza tale da comprometterne l'indipendenza;
- essere portatore - facendone apposita dichiarazione all'atto della nomina - di conflitti di interesse, anche potenziali, con il Fondo;
- avere svolto, almeno nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate ovvero in imprese operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo sottoposte a procedura di amministrazione straordinaria;
- essere destinatario di un decreto che dispone il giudizio per uno dei reati presupposto previsti dal Decreto o comunque della stessa indole;
- essere condannato anche con sentenza non irrevocabile per reati diversi da quelli previsti dal Decreto, salvi gli effetti della riabilitazione o il caso di estinzione del reato;
- trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- avere cariche negli organi gestionali, di sorveglianza e di controllo e di vertice di enti concorrenti;
- trovarsi in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- trovarsi in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del Codice civile;
- essere stato sottoposto a misure di prevenzione ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 o della legge 31 maggio 1965, n. 575 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- aver riportato sentenza di condanna o patteggiamento, ancorché non definitiva, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione o estinzione del reato:
- per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267 (legge fallimentare);
- per uno dei delitti previsti dal titolo XI del Libro V del Codice civile (società e consorzi);
- per un delitto contro la P.A., contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
- per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
- per qualsiasi altro delitto non colposo, per un tempo non inferiore a un anno.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il professionista esterno che svolge il ruolo di OdV è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

La durata dell'incarico e le cause di cessazione

La durata dell'incarico dell'Organismo di Vigilanza è di tre anni ed è rinnovabile, con il limite dei tre mandati.

Scaduto l'incarico ed in pendenza della nuova nomina, il componente dell'OdV monocratico deve adempiere il mandato per ulteriori tre mesi, decorsi i quali il Consiglio di Amministrazione deve provvedere senza indugio a nominare il nuovo OdV.

La cessazione dall'incarico dell'Organismo di Vigilanza può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- rinuncia del componente dell'Organismo, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata all'attenzione del Consiglio di Amministrazione;
- revoca dell'Organismo disposta dal Consiglio di Amministrazione per giusta causa.

Al fine di garantire l'assoluta indipendenza dell'Organismo, la revoca per giusta causa può avvenire esclusivamente nel caso in cui l'organo amministrativo riscontri:

- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico, ivi compresa la violazione degli obblighi di riservatezza;
- il sopraggiungere di una delle cause di decadenza e/o incompatibilità di cui al precedente paragrafo "I requisiti soggettivi di eleggibilità del componente dell'Organismo di Vigilanza";
- il possibile coinvolgimento dell'ente in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad un'omessa o insufficiente attività di vigilanza, anche colposa.

Il Consiglio di Amministrazione dispone la revoca per giusta causa dell'Organismo sentito il parere del Collegio dei Sindaci. In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo OdV.

Rappresentano ulteriori ipotesi di revoca dell'Organismo:

- il mancato svolgimento degli adempimenti previsti per due trimestri consecutivi;
- ricoprire funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione incompatibili con i requisiti di autonomia e indipendenza e continuità d'azione propri dell'OdV.

Anche in questo caso, la revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio dei Sindaci.

In caso di rinuncia, revoca, decadenza o incompatibilità del componente dell'Organismo di Vigilanza, questo rimane in carica fino alla sua sostituzione, a cui provvede senza indugio il Consiglio di Amministrazione.

Le risorse dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Organismo di Vigilanza, delibera annualmente l'assegnazione delle risorse economiche e finanziarie ritenute necessarie per lo svolgimento dell'incarico conferito (*budget*).

L'OdV può chiedere al Presidente del Consiglio di Amministrazione, mediante comunicazione scritta motivata, l'assegnazione di ulteriori risorse qualora ne ravvisi la necessità nel corso della propria attività.

L'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento dei compiti affidatigli, si avvale in via prevalente della collaborazione della funzione *Internal Audit* e, servendosi delle rispettive competenze e professionalità nell'esercizio dell'attività di vigilanza. Tale scelta consente all'OdV di assicurare un elevato livello di professionalità e di continuità di azione.

L'Organismo si avvale altresì dell'Unità "231 Corporate Criminal Liability" di Generali Italia S.p.A. per le attività di aggiornamento del Modello, di vigilanza sull'attuazione dello stesso, nonché per l'attività tecnica. Tale Unità facilita il coordinamento fra le varie funzioni aziendali e l'Organismo di Vigilanza, anche in relazione al monitoraggio dei flussi periodici.

L'OdV può, inoltre, avvalersi della collaborazione di risorse di altre unità organizzative del Fondo per le attività di vigilanza che richiedono profili professionali con competenze specifiche.

Nell'espletamento delle attività richieste dall'OdV, tutte le risorse impiegate, pur continuando a riportare al proprio referente gerarchico, avranno dipendenza funzionale dall'Organismo e ad esso risponderanno per le attività assegnate.

In aggiunta alle risorse sopra indicate, l'OdV può avvalersi, sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di consulenti e professionisti esterni il cui compenso sarà corrisposto utilizzando le risorse finanziarie stanziare in *budget*.

Il Regolamento interno dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV si dota di un proprio Regolamento interno che disciplina gli aspetti e le modalità principali dell'esercizio della propria azione.

In particolare, nell'ambito di tale regolamento interno sono disciplinati i seguenti profili:

- il funzionamento e l'organizzazione interna dell'OdV;
- l'attività di vigilanza dell'OdV;
- la gestione delle segnalazioni e delle violazioni;
- l'attribuzione delle risorse finanziarie all'OdV.

Per quanto riguarda, in modo specifico, la calendarizzazione delle riunioni, il Regolamento prevede che l'OdV si riunisca orientativamente con periodicità almeno trimestrale e, comunque, ogni qualvolta sia ritenuto opportuno dal Presidente dell'OdV e/o lo richiedano le concrete esigenze connesse allo svolgimento delle proprie attività.

3.2 Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza ha i seguenti compiti funzionali al raggiungimento degli obiettivi del Decreto:

- vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello da parte di tutti i Destinatari;
- verificare l'effettiva idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati richiamati dal Decreto con riferimento all'attività svolta dal Fondo;
- analizzare la persistenza nel tempo dei requisiti di adeguatezza e funzionalità del Modello;
- promuovere, in collaborazione con le unità organizzative interessate, il costante aggiornamento del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso, suggerendo, ove necessario, al Consiglio di Amministrazione le correzioni e gli adeguamenti dovuti;
- mantenere un collegamento con la società di revisione;
- mantenere i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio dei Sindaci;
- fornire informazioni al Consiglio di Amministrazione e al Collegio dei Sindaci su questioni di comune interesse qualora ne facciano espressa richiesta anche attraverso una formale audizione;
- assicurare il puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, di tutte le attività di reporting previste dal Modello;
- promuovere il costante aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività sensibili ai fini dell'attività di vigilanza propria dell'OdV;
- elaborare un piano di vigilanza, in coerenza con i principi contenuti nel Modello, nell'ambito delle attività sensibili identificate;
- assicurare l'attuazione del piano di vigilanza anche attraverso la calendarizzazione delle attività e la conduzione di interventi non pianificati in quanto non programmabili;
- assicurare l'elaborazione della reportistica sulle risultanze degli interventi effettuati;
- ove ritenuto opportuno e con riferimento ai processi totalmente o parzialmente esternalizzati presso società terze, favorire la verifica dell'intero processo considerato sensibile;
- comunicare preventivamente all'Organismo di Vigilanza dell'outsourcer le attività di verifica che si intende svolgere addivenendo ad una pianificazione comune delle attività di vigilanza;
- acquisire l'esito delle attività di verifica svolte dall'Organismo di Vigilanza dell'outsourcer nel caso di;
- definire e promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché della formazione di tutto il personale e della sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi ivi contenuti, con il supporto delle appropriate strutture organizzative;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello, con il supporto delle funzioni competenti;

- garantire un'efficace attuazione del sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione e la raccolta di tutte le segnalazioni rilevanti ai fini del Decreto, assicurando la tutela e la riservatezza del segnalante;
- esaminare e valutare le informazioni e le segnalazioni ricevute in relazione all'efficacia e al rispetto del Modello, delle norme interne, nonché relative a potenziali comportamenti illeciti;
- assicurare - ove necessario, dandone impulso - l'avvio dell'attività di indagine, anche avvalendosi del supporto delle strutture interne competenti, finalizzate ad accertare eventuali violazioni del Modello e delle norme interne, a fronte di eventuali segnalazioni ricevute e ogniqualvolta lo ritenga necessario in funzione delle informazioni acquisite nell'ambito delle proprie attività di vigilanza;
- assicurare che, all'esito di tali attività di indagine, le strutture interne e/o gli organi competenti avviino i conseguenti provvedimenti nei confronti dei soggetti ritenuti responsabili delle violazioni accertate, in coerenza con quanto previsto dal sistema disciplinare del Modello;
- verificare l'idoneità e la corretta attuazione del sistema disciplinare e sanzionatorio adottato dal Fondo con il presente Modello (infra par. 4);
- fornire il necessario supporto informativo agli organi od autorità ispettivi che ne facciano richiesta.

Per l'espletamento dei compiti assegnati, all'OdV sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficace vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

L'OdV, nell'espletamento dei compiti che gli sono demandati, può, senza preventiva autorizzazione e senza alcun preavviso, a titolo esemplificativo:

- compiere verifiche ed ispezioni al fine di accertare eventuali violazioni del Modello o comunque ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- monitorare i comportamenti aziendali, anche mediante controlli a campione sugli atti ed i processi operativi;
- disporre, ove occorra, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- acquisire informazioni ed accedere a documentazione di ogni tipo da e verso ogni livello e settore del Fondo, nonché richiedere che qualunque dipendente, Consigliere o Sindaco del Fondo, fornisca tempestivamente le informazioni, i dati o le notizie richiestegli 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;
- disporre delle risorse finanziarie necessarie al corretto svolgimento dei propri compiti.

Anche nel rispetto di quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, l'Organismo del Fondo, nel pieno rispetto della propria autonomia e indipendenza, può attivare forme di collaborazione correlate principalmente ai seguenti aspetti:

- processi trasversali a più società outsourcer;
- specifiche esigenze in relazione alle attività di vigilanza;
- condivisione meeting annuale di coordinamento con gli Organismi di Vigilanza delle società outsourcer.

In particolare, nel caso di attività esternalizzate, l'Organismo del Fondo può attivare delle forme di cooperazione finalizzate a dare maggiore efficacia all'attività di vigilanza sui processi o attività trasversali.

Nello specifico, l'Organismo del Fondo può informare gli Organismi delle società outsourcer circa la necessità di intervenire su eventuali processi/attività gestiti in parte dalle medesime società outsourcer. Gli Organismi delle società outsourcer valutano in maniera autonoma la possibilità di rispondere a tali richieste intervenendo con specifiche attività di verifica sulle fasi del processo gestite direttamente.

Le informazioni raccolte all'esito di tali verifiche possono essere trasmesse, nel rispetto dei principi di riservatezza e di segretezza, all' Organismo richiedente.

Ad integrazione di quanto sopra esposto, l'Organismo del Fondo può, in determinate circostanze, richiedere ad altro Organismo di altre società outsourcer di svolgere determinate attività su ambiti di loro competenza e rilevanti per l'Organismo richiedente e di essere informato all'esito delle stesse o al verificarsi di determinati eventi.

Infine, per garantire un efficace ed efficiente coordinamento tra gli OdV interessati, è possibile prevedere un momento di condivisione avente ad oggetto:

- la metodologia per l'esecuzione delle attività di verifica;
- le questioni generali emerse nelle attività di vigilanza che hanno suggerito necessità di rafforzamento dei presidi su attività sensibili di interesse comune.

Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 prevede l'obbligo dell'invio di specifici flussi informativi all'OdV quale presupposto per un'efficace e costante attività di vigilanza in relazione all'adeguatezza e al rispetto delle prescrizioni contenute nel Modello di Organizzazione e Gestione.

L'OdV deve essere opportunamente informato da tutti i destinatari, nonché dai terzi tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello, delle notizie che possano avere rilievo ai fini della vigilanza sull'efficacia, sull'effettività e sull'aggiornamento del Modello, ivi compresa qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni dello stesso.

I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza vengono disciplinati dalla Procedura Operativa "Gestione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza (D.Lgs. 231/2001)", che riepiloga tutti i flussi informativi verso l'OdV descrivendone anche le relative modalità di trasmissione.

In particolare, i flussi informativi verso l'OdV sono articolati in:

- flussi informativi definiti dal Modello, suddivisi in:
 - flussi informativi ad evento, costituiti da informazioni particolarmente rilevanti e significative rispetto al Modello di Organizzazione e Gestione che, proprio per la loro natura, devono essere inviate tempestivamente all'OdV;
 - flussi informativi periodici, relativi alle attività sensibili e ai processi loro riferibili, che devono essere trasmessi all'OdV dalle funzioni aziendali secondo le tempistiche da quest'ultimo stabilite;
- flussi informativi su richiesta dell'Organismo di Vigilanza, ovvero qualsiasi informazione richiesta specificatamente dall'OdV in quanto ritenuta rilevante ai fini della propria vigilanza sull'efficacia, sull'effettività e sull'aggiornamento del Modello del Fondo.

I Responsabili delle Funzioni del Fondo sono poi tenuti alla compilazione periodica di un template (c.d. "Scheda di Evidenza"), da trasmettere all'Organismo di Vigilanza, contenente la dichiarazione periodica di rispetto del Modello per l'area di riferimento nonché ulteriori specifiche informazioni in relazione alle attività a rischio gestite dalla Funzione. I flussi informativi sono poi alimentati anche attraverso l'audizione diretta dei Responsabili.

L'Unità "231 Corporate Criminal Liability" supporta l'Organismo di Vigilanza e le Funzioni interessate nella gestione e nella raccolta dei flussi informativi previsti.

Il Sistema delle Segnalazioni - Whistleblowing

Oltre agli obblighi informativi sopra descritti, tutti i Destinatari del Modello devono, ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 231/01 come modificato dal D. Lgs. 24/2023² e della procedura per la segnalazione di condotte illecite, segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza gli eventi di seguito riportati dei quali vengano direttamente o indirettamente a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo:

- la commissione, la presunta commissione o il ragionevole pericolo di commissione di reati o illeciti previsti dal D.Lgs. 231/01, anche qualora comportino la violazione del diritto dell'Unione europea;
- le violazioni o le presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- ogni altro fatto/comportamento/situazione con profili di criticità e che potrebbe esporre il Fondo alle sanzioni di cui al D.Lgs. 231/01.

L'obbligo di segnalazione rientra nel più ampio dovere di diligenza e fedeltà del prestatore di lavoro; il corretto adempimento di tale obbligo da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, salvo il caso in cui il Segnalante effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate ovvero nel caso di accertata responsabilità penale per i reati di diffamazione o calunnia.

Le segnalazioni dovranno essere effettuate in conformità alla normativa interna (Cfr. Linee Guida sulle segnalazioni e sulla protezione dalle ritorsioni). Si precisa inoltre che, in tale contesto, chiunque venga a conoscenza dei medesimi fatti sopra indicati, avrà facoltà di segnalarli al Fondo, nonché all'Organismo di Vigilanza, nel rispetto delle previsioni della vigente normativa e con le medesime garanzie previste per il segnalante, per i soggetti/Enti ad esso collegati o che lo supportano

² Il D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 che ha recepito in Italia la Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

nel processo di segnalazione (c.d. Facilitatori) nonché della persona coinvolta e delle altre persone comunque menzionate nella segnalazione, ai sensi di quanto previsto dal citato Decreto.

Tutti i soggetti (Destinatari ed altri soggetti individuati dalla normativa vigente) che intendono effettuare una “Segnalazione” (“Segnalanti”) possono scegliere se effettuarla in forma anonima o personalmente, fermo restando che quest’ultima modalità renderebbe più agevole l’attività di indagine che fa seguito alla segnalazione.

Si precisa che è preferibile che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire al Fondo di gestirla; in particolare, le segnalazioni dovranno chiarire:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione nonché indicare altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Quanto alle modalità di trasmissione, si precisa che i “Segnalanti” possono inviare la propria “Segnalazione” mediante i canali messi a disposizione dal Fondo e pubblicati nel sito internet e nella intranet ovvero direttamente all’Organismo di Vigilanza.

Si rappresenta che, in conformità alla disciplina introdotta dal D. Lgs. 24/2023, il Fondo per l’invio delle segnalazioni in forma scritta ed orale, ha adottato una piattaforma internet sicura e confidenziale, ovvero la piattaforma “@Whistleblowing” (di seguito la “Piattaforma”) accessibile al seguente indirizzo: <https://digitalroom.bdo.it/Previgen>
L’indirizzo URL della Piattaforma è disponibile anche sul sito web del Fondo.

L’applicativo di gestione della Piattaforma è sviluppato da un fornitore esterno indipendente ed è gestito, in virtù di un contratto di esternalizzazione, dalla Funzione Country Compliance di Generali Italia S.p.A. per conto e su incarico del Fondo.

Si precisa che tale strumento, presentando tutti i requisiti di sicurezza e riservatezza previsti dal citato Decreto, è da ritenersi modalità preferenziale per la presentazione delle segnalazioni scritte.

Il Segnalante può effettuare la segnalazione anche in forma orale mediante:

- canale telefonico dedicato, (che garantisce la riservatezza sull’identità del Segnalante);
- richiesta di incontro diretto al Responsabile della Segnalazione (Country Compliance Officer).

Per le segnalazioni di violazione, i “Segnalanti”, oltre ai canali sopra illustrati, possono inviare le stesse direttamente all’OdV mediante i seguenti canali di comunicazione indicati altresì nel sito internet:

- casella di posta elettronica dedicata: OdV231.Previgen@generali.com
- indirizzo al quale inoltrare la segnalazione scritta: Via Marocchessa, 14, 31021 Mogliano Veneto (TV), all’attenzione dell’Organismo di Vigilanza.

Tutte le segnalazioni comunque pervenute secondo le modalità descritte nel presente paragrafo saranno gestite e trattate nel rispetto delle tempistiche, delle garanzie e delle tutele previste dalla vigente normativa.

Restano fermi gli eventuali ulteriori mezzi di comunicazione diretta (e-mail) al Responsabile della Segnalazione indicati nella normativa interna.

Le segnalazioni di reati o comportamenti illeciti ai sensi del D. Lgs. 231/01 o di violazione o sospetta violazione del Modello di Organizzazione e Gestione o di violazione del diritto dell’Unione europea o del Codice Etico del Fondo, comunque pervenute tramite i canali sopra illustrati, qualora comportino anche la violazione o il sospetto di violazione del D. Lgs. 231/01, sono tempestivamente inoltrate all’Organismo di Vigilanza, affinché, anche con il supporto operativo di strutture interne dedicate, possano essere adeguatamente valutate e gestite in conformità alla normativa interna in materia.

Il Responsabile della Segnalazione nonché l’Organismo di Vigilanza nei casi sopra descritti, sono tenuti a valutare tutte le segnalazioni ricevute dando corso, ove necessario, ai conseguenti accertamenti in relazione ai fenomeni rappresentati e a vagliare la fondatezza e rilevanza di quanto riportato nella segnalazione. Nell’esercizio delle attività di verifica il medesimo Responsabile o l’Organismo di Vigilanza potranno agire con il supporto operativo di altre strutture interne al Fondo dedicate alla gestione delle segnalazioni, secondo le modalità descritte nella norma interna.

Il Fondo prevede l'applicazione di idonee sanzioni disciplinari anche relativamente alle violazioni dell'obbligo della riservatezza come sopra delineato.

Il Fondo, come previsto dal D. Lgs. 24/2023, si impegna inoltre a garantire la tutela del soggetto Segnalante dall'applicazione - per motivi collegati alla segnalazione - di misure discriminatorie o ritorsive (es. sanzioni, demansionamento, licenziamento, trasferimento o di altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro) mediante l'applicazione di sanzioni disciplinari idonee come descritte nel paragrafo 4.2.

Inoltre, in conformità alla legge n. 300/70 (cfr. par. 4) il Segnalante sarà soggetto all'applicazione di una sanzione adeguata, tra quelle ivi identificate, nel rispetto delle garanzie previste dalla vigente normativa, in caso di accertamento con sentenza - anche non definitiva di primo grado - della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati connessi alla denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa.

In ogni caso, per l'applicazione delle sanzioni disciplinari il Responsabile della Segnalazione nonché l'Organismo di Vigilanza coinvolgeranno le competenti strutture interne del Fondo per la gestione delle azioni conseguenti, secondo la normativa interna in materia di whistleblowing e nel rispetto della normativa applicabile.

Attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve svolgere un'adeguata attività di *reporting*, periodica o *ad hoc*, affinché il Consiglio di Amministrazione o il Collegio Sindacale possano adottare le conseguenti decisioni.

Con particolare, riguardo ai flussi informativi c.d. periodici, è previsto che l'Organismo di Vigilanza:

- predisponga, con periodicità almeno semestrale, una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, riguardante eventuali segnalazioni pervenute, eventuali proposte di adeguamenti o aggiornamento del Modello, eventuali violazioni accertate del Modello e proposte di sanzioni, il piano delle verifiche per l'esercizio successivo e lo stato di attuazione del Modello, con riferimento agli esiti dell'attività di verifica espletata;
- incontri, con periodicità almeno annuale, il Collegio Sindacale per la discussione delle tematiche di comune interesse dei due organi;
- incontri, quando gli organi coinvolti ne fanno richiesta, il Collegio Sindacale e la società di revisione per la trattazione di specifici argomenti rilevanti ai fini del rispetto del Modello.

Infine, l'OdV incontra, con periodicità almeno annuale, i vertici del Fondo per relazionare gli stessi su tematiche di rilevanza emerse nello svolgimento delle attività demandate all'Organismo.

Attuando ed attivando i c.d. flussi informativi *ad hoc*, l'Organismo di Vigilanza, indipendentemente dai flussi periodici, è tenuto a presentare immediatamente al Consiglio di Amministrazione una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie o che richiedano interventi urgenti (ad esempio violazioni di aspetti rilevanti del Modello, ecc.) ovvero a richiedere di essere ascoltato dal Consiglio di Amministrazione stesso o dal Collegio Sindacale.

Ogni informazione, segnalazione, *report* e relazione prevista nel Modello è conservata dall'OdV in un apposito archivio, cartaceo e/o informatico, ad accesso riservato.

4 Sistema disciplinare e sanzionatorio

4.1 Funzione del sistema

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di Organizzazione e Gestione, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso. Pertanto, la definizione di un efficace sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza attenuante del Modello rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno 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 sanzionatorio deve essere ispirato al principio di proporzionalità tra la violazione e la sanzione da irrogare, secondo un criterio di gradualità della sanzione in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Il funzionamento e l'effettività del sistema sanzionatorio è oggetto di monitoraggio da parte dell'Organismo di Vigilanza, il quale in tale ambito vigila sulle attività inerenti all'accertamento delle infrazioni, ai procedimenti disciplinari e all'irrogazione delle sanzioni.

4.2 Illeciti disciplinari e misure sanzionatorie

Misure nei confronti dei dipendenti

I dipendenti di PreviGen Fondo Pensione sono tenuti all'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello e degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

Costituisce sempre illecito disciplinare la violazione da parte dei dipendenti della Società delle singole norme interne, disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello.

La normativa interna rilevante del Fondo, citata anche all'interno del Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, è comunicata a tutti i dipendenti mediante gli strumenti di diffusione e formazione previsti nel paragrafo 9 del Capitolo 2 e vincola tutti i dipendenti del Fondo.

Ad ogni segnalazione di violazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza promuove un'istruttoria finalizzata all'accertamento della responsabilità della violazione stessa.

In particolare, ai sensi delle normative applicabili, nella fase di accertamento viene previamente contestato al dipendente l'addebito e gli viene, altresì, garantito un congruo termine per presentare le sue difese e giustificazioni alla contestazione. Una volta accertata tale responsabilità viene irrogata all'autore, su valutazione della struttura aziendale competente, una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti del Fondo, conformemente a quanto previsto dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili, sono quelle previste dalla legge nonché dall'apparato sanzionatorio dei Contratti di lavoro, e precisamente per gli aspetti significativi anche ai fini del Decreto:

- rimprovero verbale. Incorre in tale provvedimento il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello³ o adotti nell'espletamento delle attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dal Fondo;
- biasimo inflitto per iscritto. Incorre in tale provvedimento il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento delle attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dal Fondo;
- sospensione dal servizio e dal trattamento retributivo per un periodo non superiore a dieci giorni. Incorre in tale provvedimento il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento delle attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno, o crei situazioni di potenziale pericolo al Fondo, ovvero il lavoratore che sia incorso con recidiva nella violazione delle procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'ambito delle attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dal Fondo, determinano un danno ancorché potenziale ai beni del Fondo e/o costituiscono atti contrari agli interessi dello stesso e/o espongono il Fondo stesso a rischi di sanzioni amministrative o interdittive;
- risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo soggettivo. Incorre in tale provvedimento il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e ne

³ Ad esempio, che non osservi le procedure, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.

costituisca un notevole inadempimento, diretto in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto o che determini la concreta applicazione a carico del Fondo delle relative misure; tale comportamento costituisce una notevole inosservanza delle disposizioni impartite dal Fondo e/o una grave violazione dell'obbligo del lavoratore di cooperare alla prosperità del Fondo;

- risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa. Incorre in tale provvedimento il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e ne costituisca un grave inadempimento, diretto in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, o che determini la concreta applicazione a carico del Fondo delle misure previste dal Decreto, nonché il lavoratore che sia incorso con recidiva nel violare le procedure interne previste dal Modello, o che, adottando, nell'espletamento delle attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno, o crei situazioni di potenziale pericolo al Fondo. Tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia del Fondo nei confronti del lavoratore costituendo un grave pregiudizio per l'azienda.

È inteso che sono seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dalla legge e dai Contratti di lavoro in materia di procedimento disciplinare; in particolare si rispetta:

- l'obbligo - in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare - della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo - salvo che per l'ammonizione verbale - che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non siano decorsi i giorni specificatamente indicati per ciascuna sanzione nei Contratti di lavoro dalla contestazione dell'addebito.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al *management* del Fondo.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni stabilite saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale e del livello di responsabilità ed autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

È previsto che qualsiasi misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante venga proporzionalmente sanzionata. Le sanzioni sono applicate anche nel caso di violazione delle misure a tutela della riservatezza del segnalante e in caso di segnalazione effettuata con dolo o colpa grave nonché in caso di accertata responsabilità penale del Segnalante.

Per misura ritorsiva ai sensi del D. Lgs. 24/2023 è da ritenersi *“qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto”*.

Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di dirigenti, il Fondo provvede ad irrogare nei confronti degli autori della condotta censurata le misure disciplinari più idonee in conformità a quanto previsto dal C.C.N.L. delle imprese di assicurazione.

Nel caso in cui la violazione del Modello e/o della normativa interna richiamata dallo stesso da parte del dirigente sia di gravità tale da far venire meno il rapporto di fiducia con il Fondo, la sanzione può essere individuata anche nel licenziamento per giusta causa.

È inoltre previsto che qualsiasi misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante venga proporzionalmente sanzionata. Le sanzioni sono applicate anche nel caso di violazione delle misure a tutela della riservatezza del segnalante e in caso di segnalazione effettuata con dolo o colpa grave nonché in caso di accertata responsabilità penale del Segnalante.

È altresì sanzionato chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Misure nei confronti degli Amministratori

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza deve tempestivamente informare dell'accaduto tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza possono assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea degli Azionisti, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca delle deleghe eventualmente conferite e/o la revoca della carica o dell'incarico attribuito.

Misure nei confronti dei Sindaci

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza deve tempestivamente informare dell'accaduto tutti i componenti del Collegio dei Sindaci ed il Consiglio di Amministrazione.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza possono assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea degli Azionisti, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca della carica o dell'incarico attribuito.

Misure nei confronti di altri Destinatari

Ogni violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello o l'eventuale commissione dei reati previsti dal Decreto da parte delle controparti terze con le quali il Fondo intrattiene rapporti contrattuali (quali ad esempio fornitori, consulenti/collaboratori esterni, partner commerciali, ecc.), viene sanzionata secondo quanto previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. Tali clausole possono prevedere, a titolo meramente esemplificativo, la facoltà di risoluzione del contratto e/o il pagamento di penali. L'irrogazione di sanzioni può comportare, inoltre, il divieto di instaurazione di nuovi rapporti contrattuali con i soggetti interessati.

5 Aggiornamento ed adeguamento del Modello

È responsabilità del Consiglio di Amministrazione sovrintendere l'aggiornamento e l'adeguamento del Modello, qualora le circostanze lo rendano necessario e, in ogni caso, ogni qualvolta vi siano sollecitazioni da parte dell'Organismo.

Lo stesso affida all'Unità "231 Corporate Criminal Liability" di Generali Italia S.p.A. la responsabilità di presidiare, in collegamento con le altre strutture competenti, l'aggiornamento del Modello, nonché la stesura e l'aggiornamento della normativa rilevante in relazione allo stesso.

Al fine di mantenere nel tempo un Modello efficace ed effettivo, si dovrà procedere ad aggiornamenti o adeguamenti "sostanziali" dello stesso in occasione di eventi quali, a titolo esemplificativo:

- novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- eventuali orientamenti della giurisprudenza e della dottrina prevalente in materia;
- riscontri di carenze e/o lacune e/o significative violazioni delle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività del;
- considerazioni derivanti dall'applicazione del Modello, ivi comprese le esperienze provenienti dal contenzioso penale del Fondo.

Le modifiche e le integrazioni a carattere sostanziale del presente Modello sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di PreviGen Fondo Pensione, anche su indicazione dell'Organismo di Vigilanza, il quale, pertanto, conserva i compiti ed i poteri meglio precisati nel paragrafo 2 del Capitolo 3 in merito alla promozione e monitoraggio del costante aggiornamento del Modello.

Per quanto attiene, invece, alle modifiche o alle integrazioni al Modello, di natura non sostanziale (e.g. modifica della

normativa interna esistente allorché la stessa non comporti significative variazioni sul sistema di controllo, cambiamenti formali alla struttura organizzativa/funzionale) esse sono demandate all'Unità "231 Corporate Criminal Liability" di Generali Italia S.p.A. che è tenuta ad informarne il Consiglio di Amministrazione.

Si precisa da ultimo che la normativa interna rilevante e le altre procedure interne (e.g. istruzioni operative, manuali interni), nelle quali sono contenute le misure di controllo di cui si compone il sistema di prevenzione adottato dal Fondo per le finalità di cui al D.lgs. 231/01, costituiscono parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione del Fondo.

Per un'elencazione esaustiva e costantemente aggiornata della normativa interna rilevante e delle altre procedure interne, vigenti, si rimanda per la consultazione alla *intranet* aziendale.

PARTE SPECIALE

Premessa

La Parte Speciale costituisce parte integrante del Modello di cui PreviGen Fondo Pensione si è dotata al fine di soddisfare le esigenze preventive di cui al D. Lgs. 231/01 (di seguito, in breve anche "Decreto").

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto, il Fondo, attraverso un processo di mappatura dei rischi, di valutazione delle attività, dei controlli esistenti e del contesto aziendale in cui opera (c.d. Risk Self Assessment), ha identificato le attività sensibili, nell'ambito delle quali possano essere potenzialmente commessi reati tra quelli previsti dal Decreto.

Al fine di prevenire o di mitigare il rischio di commissione di tali reati, il Fondo ha dunque formulato dei principi generali di comportamento e dei presidi generali di controllo applicabili a tutte le attività "sensibili" e dei presidi specifici di controllo per ciascuna delle attività a rischio identificate.

La presente Parte Speciale è volta a disciplinare i comportamenti posti in essere dai Destinatari del presente Modello così come indicato nella Parte Generale dello stesso e, nello specifico, ha lo scopo di:

- evidenziare le misure di controllo essenziali alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti, recepite nelle procedure operative e prassi aziendali, così da rendere le stesse idonee a prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- fornire all'OdV e ai responsabili delle altre funzioni aziendali che cooperano con lo stesso, gli strumenti operativi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica.

Guida alla lettura della Parte Speciale

La Parte Speciale è suddivisa in diverse Sezioni per ciascuna famiglia di reato considerata rilevante per Il Fondo. I reati previsti dal Decreto e ritenuti potenzialmente rilevanti per il Fondo sono stati individuati sulla base dell'attività di Risk Self Assessment tenendo anche in considerazione il settore di operatività, l'organizzazione aziendale e i processi che caratterizzano il Fondo.

A tal fine, ciascuna Sezione della Parte Speciale contiene:

- o l'analisi normativa dei singoli reati richiamati dal Decreto;
- o l'individuazione delle attività sensibili nell'ambito delle quali potrebbero essere commessi i reati oggetto della Sezione nonché alcuni esempi delle relative modalità di commissione degli stessi;
- o i principi generali di comportamento ai quali i Destinatari del Modello dovranno ispirarsi;
- o i presidi specifici di controllo (cd. "controlli preventivi") associati alle funzioni aziendali coinvolte per ciascuna delle attività sensibili ed eventuali ulteriori presidi di controllo applicabili al fine di contribuire alla prevenzione nella commissione dei reati identificati.

Nel dettaglio, le Sezioni della Parte Speciale sono:

- Sezione **A**, relativa ai reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto) e reati di Corruzione tra Privati (art. 25-ter del Decreto) e di Frodi in competizioni sportive (art. 25 – quaterdecis del Decreto) nonché alle fattispecie di delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);
- Sezione **B**, relativa ai delitti informatici (art. 24-bis del Decreto) e ai delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies 1 del Decreto);
- Sezione **C**, relativa ai delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto) e ai reati transnazionali (art. 10 della Legge 16 Marzo 2006 n. 146);
- Sezione **D**, relativa ai reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto);
- Sezione **E**, relativa ai reati societari (art. 25-ter del Decreto);
- Sezione **F**, relativa agli abusi di mercato (art. 25-sexies del Decreto);
- Sezione **G**, relativa ai reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro (art. 25-septies del Decreto);
- Sezione **H**, relativa ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto) e i delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto);
- Sezione **I**, relativa ai delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto);
- Sezione **J**, relativa ai reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto);
- Sezione **K**, relativa ai reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto);
- Sezione **L**, relativa all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto), nonché ai delitti contro la personalità individuale, compreso il reato di cui all'art. 603-bis c.p.: "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" (art. 25-quinquies del Decreto).
- Sezione **M**, relativa ai reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del Decreto);

Le Sezioni presentano una struttura omogenea, che risulta articolata in 5 paragrafi che alternano parti descrittive e tabelle riassuntive:

- I. Reati rilevanti per il Fondo;
- II. Individuazione delle attività sensibili;
- III. Principi generali di comportamento;
- IV. Presidi specifici di controllo;
- V. Ulteriori Presidi di Controllo;

Il paragrafo **I. Reati rilevanti per il Fondo** riporta e descrive i reati considerati applicabili al Fondo sulla base degli esiti dell'attività di Risk Self Assessment avendo a riferimento le diverse categorie di reato presupposto indicate dal Decreto.

Il paragrafo **II. Individuazione delle attività sensibili** analizza le attività sensibili che, a seguito dell'attività di Risk Self Assessment condotta, sono state considerate potenzialmente a rischio di commissione dei reati di cui al paragrafo **I**. In

particolare, sono indicati, per ciascuna attività sensibile: (i) la descrizione dell'attività, (ii) le funzioni aziendali coinvolte, (iii) l'esternalizzazione parziale o totale (quest'ultima indicata in grigio), (iv) i reati rilevanti e (v) gli esempi di potenziali comportamenti illeciti. Il lettore potrà quindi consultare una tabella riportante alcune fondamentali informazioni in riferimento alle suddette attività. Di seguito alcune indicazioni per leggere e interpretare al meglio la tabella citata:

ESEMPIO				
ID	Descrizione attività sensibile	Funzioni aziendali coinvolte	Reati rilevanti	Esempi di potenziali comportamenti illeciti per reati di REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGIO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, AUTORICICLAGGIO E DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO E DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO
74	Operazioni di investimento relative ai fondi di fondi - SGR terze	- Fund Management Functions; - Risk Management & Valuation; Operational Risk & Valuation	1) Art. 648-bis c.p. Riciclaggio 2) Art. 648 ter.1 c.p. Autoriciclaggio	1) Ostacolare l'identificazione della provenienza delittuosa del denaro ricevuto da un soggetto terzo, autore dell'illecito, attraverso l'effettuazione di operazioni di investimento immobiliare 2) Utilizzare i proventi derivanti da un delitto mediante operazioni di investimento, con modalità concretamente idonee ad ostacolare la provenienza illecita

Numero che identifica univocamente l'attività sensibile in tutte le Sezioni di Parte Speciale

Descrizione dell'attività sensibile a rischio

Funzioni aziendali coinvolte nello svolgimento dell'attività sensibile in oggetto.
Il lettore può servirsene per individuare le attività della sua funzione presenti nella Sezione che sta consultando

In questa colonna il lettore può consultare alcuni esempi di commissione dei reati ipotizzati al fine di rappresentare alcuni possibili condotte illecite che il destinatario deve astenersi dal realizzare

Questa colonna riporta i reati la cui commissione è stata valutata ipoteticamente possibile nello svolgimento dell'attività sensibile in oggetto. Nel caso in cui un solo reato sia considerato rilevante, lo stesso viene riportato in una nota a piè di pagina e la colonna in oggetto non viene inserita in tabella

Il paragrafo III. **Principi generali di comportamento** è volto ad illustrare gli obblighi ed i divieti che, in linea generale e fermo restando quanto indicato nelle procedure operative, i Destinatari del Modello sono tenuti a rispettare nello svolgimento delle attività sensibili della Sezione di Parte Speciale in consultazione.

Al paragrafo IV. **Presidi specifici di controllo** i Destinatari potranno consultare un'ulteriore tabella, in cui sono riportati i presidi specifici di controllo (e.g. norme interne, altre procedure interne) per ciascuna delle attività succitate. Le attività sensibili completamente esternalizzate non sono riportate in questa tabella, in quanto ciascun *outsourcer* ha definito internamente la propria normativa interna rilevante e le altre procedure.

ID	Descrizione attività sensibile	Funzioni aziendali coinvolte	Presidi specifici di controllo	
			Normativa interna rilevante	Altra normativa interna
74	Operazioni di investimento relative ai fondi di fondi - SGR terze	- Fund Management Functions; - Risk Management & Valuation; Operational Risk & Valuation	- Procedura 1.06 - Adempimenti AML&CTF controparti - Procedura 1.32 - Gestione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza/Management of information flows to the Surveillance Body - Procedura 2.02 - Predisposizione del Business Plan dei Fondi italiani e dei Fondi cross-border - Procedura 2.04 - Operazioni di investimento in quote/ partecipazioni in Fondi immobiliari gestiti da gestori terzi - Policy F - Anti Money Laundering Policy - Policy H - Politica di gestione dei conflitti di interesse - Policy I - Valutazione dei beni dei FIA - Policy L - Liquidity Risk Management - Policy U - Credit Rating Policy - Policy Y - Predisposizione del Business Plan dei Fondi italiani e dei Fondi cross-border - Policy AA - Investment Process Policy	- Codice di Condotta

Numero che identifica univocamente l'attività sensibile in tutte le Sezioni di Parte Speciale

Descrizione dell'attività sensibile a rischio

Funzioni aziendali coinvolte nello svolgimento dell'attività sensibile in oggetto.
Il lettore può servirsene per individuare le attività della sua funzione presenti nella Sezione che sta consultando

Descrizione dei presidi specifici di controllo.
Il lettore può servirsene di queste colonne per individuare la normativa interna (e.g. GIRS) e l'altra normativa interna (e.g. istruzioni operative, manuali interni e Codice di Condotta) a cui si deve attenere nello svolgimento delle attività sensibili

Il paragrafo V. **Ulteriori presidi di controllo** illustra ulteriori presidi di controllo ai quali i destinatari del Modello devono attenersi nello svolgimento delle attività sensibili (e.g. prassi operative non formalizzate in documenti, blocchi a sistema,

report della funzione Internal Audit).

Di seguito si riporta una rappresentazione visiva delle tabelle di Parte Speciale.

Tabella 1 - Individuazione attività sensibili

ID	Descrizione attività sensibile	Funzioni coinvolte	Outsourcing	Reati rilevanti verso la PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	Esempi di potenziali comportamenti illeciti per reati verso la PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	ESEMPIO
						CORRUZIONE TRA PRIVATI - Esempi di potenziali comportamenti illeciti ²
1	Gestione delle operazioni straordinarie (e.g. fusioni, acquisizioni, ecc.)	Direttore Generale Unità servizi per PreviGen Fondo Pensione		1) Art. 318 c.p. Corruzione per l'esercizio della funzione 2) Art. 319 c.p. Corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio 3) Art. 319-ter c.p. Corruzione in atti giudiziari 4) Art. 319-quater c.p. Induzione indebita a dare o promettere utilità 5) Art. 320 c.p. Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio 6) Art. 322 c.p. Istigazione alla corruzione 7) Artt. 314, 316, 323 e 322-bis c.p. e Peculato ed abuso d'ufficio in concorso con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio italiani, nonché 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	1/2/3/4/5/6) Promessa/corresponsione di somme di denaro o altra utilità a favore di Pubblici Ufficiali/Incaricati di Pubblico Servizio, al fine di garantire al Fondo le autorizzazioni necessarie alla conclusione di operazioni straordinarie (e.g. acquisizioni di società) anche in assenza dei requisiti richiesti, o al fine di velocizzare la conclusione di tali operazioni. 7) Promessa/corresponsione di somme di denaro o altra utilità a favore di Pubblici Ufficiali di uno stato estero o a funzionari dell'Unione Europea, al fine di garantire al Fondo le autorizzazioni necessarie alla conclusione di operazioni straordinarie (e.g. acquisizioni di società) in un Paese straniero anche in assenza dei requisiti richiesti, o al fine di velocizzare la conclusione di tali operazioni.	1/2) Offerta di denaro/beni/altra utilità ad un esponente di una società controparte di un'operazione straordinaria al fine di convincerlo ad accettare condizioni particolarmente favorevoli Nell'ambito della gestione di operazioni straordinarie, offrire denaro/beni/altra utilità ad un esponente di una società privata (e.g. investment bank), advisor del Fondo o della controparte, al fine di convincerlo ad emettere valutazioni economiche particolarmente favorevoli al Fondo
2	Predisposizione e gestione del budget dei costi annuale	Direttore Generale Unità servizi per PreviGen Fondo Pensione		1) Attività strumentale al compimento di uno dei reati di: • Art. 318 c.p. Corruzione per l'esercizio della funzione • Art. 319 c.p. Corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio • Art. 319-ter c.p. Corruzione in atti	1) Predisposizione e gestione del budget dei costi annuale in modo da agevolare la copertura di successive situazioni anomale nell'andamento dei costi o dei ricavi, che potrebbero essere indicative, ad esempio, della creazione di fondi extracontabili da destinare a scopi corruttivi nei confronti di	1) Predisposizione e gestione del budget dei costi annuale e del piano commerciale in modo da agevolare la copertura successive situazioni anomale nell'andamento dei costi o dei ricavi, che potrebbero essere indicative, ad esempio, della creazione di fondi extracontabili da destinare a scopi

Tabella 2- Presidi specifici di controllo

ID	Descrizione attività sensibile	Funzioni coinvolte	Presidi specifici di controllo	
			Normativa interna rilevante	Altra normativa interna
1	Gestione delle operazioni straordinarie (e.g. fusioni, acquisizioni, ecc.)	Direttore Generale Unità servizi per PreviGen Fondo Pensione	- Documento sul Sistema di Governo - Politica di gestione dei rischi - Politica di remunerazione - Politica di gestione dei conflitti d'interesse	- Codice Etico
2	Predisposizione e gestione del budget dei costi annuale	Direttore Generale Unità servizi per PreviGen Fondo Pensione	- Politica di gestione dei rischi	- Codice Etico
4	Analisi degli scostamenti (costi e ricavi) ed identificazione degli interventi da implementare (revisione degli obiettivi)	Direttore Generale Unità servizi per PreviGen Fondo Pensione	- Politica di gestione dei rischi	- Codice Etico
9	Gestione delle pubbliche relazioni (anche con esponenti pubblici) e delle attività di comunicazione e marketing (pubblicità, eventi promozionali, spazi media, sponsorizzazioni commerciali, eventi formativi ecc.)	Direttore Generale Unità servizi per PreviGen Fondo Pensione	- Politica di gestione dei rischi - Politica di gestione dei conflitti d'interesse - Piano strategico sulle tecnologie dell'informazione e della comunicazione	- Codice Etico
15	Gestione del convenzionamento di nuove aziende	Direttore Generale Unità servizi per PreviGen Fondo Pensione	- Politica di gestione dei rischi - Politica di gestione dei conflitti d'interesse	- Codice Etico
16	Partecipazione a gare pubbliche	Direttore Generale Unità servizi per PreviGen Fondo Pensione	- Politica di gestione dei rischi - Politica di gestione dei conflitti d'interesse	- Codice Etico
17	Variazione anagrafiche/dati a sistema di aderenti e aziende convenzionate	Direttore Generale Unità servizi per PreviGen Fondo Pensione	- Politica di gestione dei rischi - Sistema informativo del fondo pensione e presidi di sicurezza informatici adottati	- Codice Etico
21	Gestione delle attività di recupero delle quote associative	Direttore Generale Unità servizi per PreviGen Fondo Pensione	- Politica di gestione dei rischi - Sistema informativo del fondo pensione e presidi di sicurezza informatici adottati	- Codice Etico
48	Gestione delle anticipazioni ed erogazione delle prestazioni pensionistiche	Direttore Generale Unità servizi per PreviGen Fondo Pensione	- Politica di gestione dei rischi - Sistema informativo del fondo pensione e presidi di sicurezza informatici adottati - Documento sulle anticipazioni - Metodologia ed ipotesi utilizzate per	- Codice Etico

Da segnalare infine che in alcune Sezioni sono presenti paragrafi, ulteriori rispetto a quelli sopra elencati, legati alle specificità delle singole famiglie di reati. A titolo di esempio la Sezione A (reati contro la Pubblica Amministrazione e corruzione tra privati) è introdotta da una breve illustrazione di alcuni concetti chiave in merito alla Pubblica

Amministrazione (definizione di pubblico servizio, pubblico ufficiale ecc.), mentre la Sezione H (reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio e i delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico) riporta invece in coda il paragrafo "Gli obblighi a carico di PreviGen Fondo Pensione ai sensi del Decreto Antiriciclaggio", in cui viene descritto l'impatto della normativa antiriciclaggio sull'operatività aziendale del Fondo.

La Sezione G (reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro) riporta un approccio in parte diverso da quello utilizzato per disciplinare le altre forme di rischio reato: tale diversità è imposta dal fatto che il settore in esame è contraddistinto dalla presenza di una fitta rete di disposizioni normative, che abbracciano sia i meccanismi di individuazione delle posizioni di garanzia, sia la tipologia e i contenuti dei presidi cautelari.

La specialità del contesto normativo ha reso dunque necessaria la costruzione di una specifica struttura, che non sarà oggetto della presente guida.