



**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ex D. Lgs. 231/2001**

Alto Partners SGR S.p.A.

**Documento adottato dal Consiglio di Amministrazione
con delibera del 24 ottobre 2024**

+1. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO	4
1.1. ASPETTI GENERALI	4
1.2. LE FATTISPECIE DI REATO.....	4
1.3. APPARATO SANZIONATORIO.....	5
1.4. SANZIONI PECUNIARIE	5
1.5. SANZIONI INTERDITTIVE	6
1.6. CONFISCA E PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA.....	7
1.7. DELITTI TENTATI	7
1.8. REATI COMMESSI ALL'ESTERO.....	7
2. I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE.....	8
3. IL MODELLO DI ALTO PARTNERS SGR	9
3.1. ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA SOCIETÀ.....	10
3.2. LA SCELTA DI ALTO PARTNERS SGR	11
3.3. LA STRUTTURA DEL MODELLO 231	12
3.4. IL SISTEMA ORGANIZZATIVO	12
3.5. IL SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE	12
3.6. LE ATTIVITÀ SENSIBILI (EX ART. 6 COMMA 2 LETTERA A).....	13
3.7. LA FORMAZIONE E L'ATTUAZIONE DEL PROCESSO DECISIONALE (EX ART. 6 COMMA 2 LETTERA B)	13
3.8. LE MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE (EX ART. 6 COMMA 2 LETTERA C).....	14
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	15
4.1. CAUSE DI INELEGGIBILITÀ O DECADENZA	15
4.2. GLI OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMI DI VIGILANZA (EX ART.6 COMMA 2 PUNTO D).....	15
5. IL SISTEMA DISCIPLINARE (EX ART. 6 COMMA 2 LETTERA E).....	17
5.1. PERSONALE IMPIEGATIZIO.....	17
5.2. DIRIGENTI.....	18
5.3. LAVORATORI PARASUBORDINATI E AUTONOMI	18
6. FORMAZIONE, DIFFUSIONE, RIESAME E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231	19

Premessa

Il presente documento descrive il modello di organizzazione e di gestione ai sensi del Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231 adottato da Alto Partners SGR e volto a prevenire la realizzazione dei reati previsti dal predetto decreto.

Nel presente documento viene data adeguata descrizione delle definizioni utilizzate nel testo, della normativa nazionale di riferimento, della definizione del modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società ai sensi dell'articolo 6 del D. Lgs. 231/2001 e del sistema organizzativo di cui la Società si è dotata, degli obblighi di informazione della struttura societaria verso l'Organismo di Vigilanza, del sistema disciplinare applicato in caso di violazione del presente documento, dei presidi generali e specifici a prevenzione della possibile commissione dei reati e della modalità di diffusione riesame ed aggiornamento del presente Modello 231.

Definizioni

Nel presente documento si intendono per:

Attività sensibile	processo/attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati (come infra definiti) contemplati dal D. Lgs. 231/2001; trattasi dei processi nelle cui fasi, sotto fasi o attività si potrebbero in linea di principio configurare le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione di Reati contemplati dal Decreto anche in concorso con altri Enti (come infra definiti).
Autorità	Autorità Giudiziaria, Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni locali, nazionali ed estere, Consob, Covip; Banca d'Italia, Antitrust, Borsa Italiana, Garante della Privacy e altre Autorità di vigilanza italiane ed estere.
CCNL	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile.
Destinatari	Soggetti apicali e Sottoposti come infra definiti.
D. Lgs. 231/2001 o Decreto	il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231, recante la <i>Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, e successive modifiche ed integrazioni.</i>
Decreto Whistleblowing	Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 di recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio riguardante <i>"la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"</i> .
Ente	soggetto dotato di personalità giuridica, società ed associazioni anche prive di personalità giuridica.
Modello 231	il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex art. 6, c. 1, lett. a), del D. Lgs. 231/2001.
Organismo di Vigilanza	l'organismo dotato di autonomi poteri di vigilanza e controllo cui è affidata la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 avente i requisiti di cui all'art. 6, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 231/2001 e di curarne l'aggiornamento.
Parte Speciale	Seconda parte del presente documento, contenente l'illustrazione delle misure e dei presidi finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione dei reati, rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, ai quali si affiancano le previsioni del Codice Etico.
Alto Partners o Società o SGR	Alto Partners Sgr S.p.A.

Protocollo	Insieme delle procedure aziendali atte a disciplinare uno specifico processo.
Soggetti apicali	le 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 aziendale (art. 5, comma 1, lettera a) del D. Lgs. n. 231/2001). Tali soggetti sono stati identificati nei membri del CdA
Sottoposti	le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti apicali (art. 5, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 231/2001).
Sistema Disciplinare	insieme delle misure sanzionatorie applicabili, anche, in caso di violazione del Modello 231.
Reati	i reati ai quali si applica la disciplina prevista del D.Lgs. 231/2001.

1. La normativa di riferimento

1.1. Aspetti generali

Il D. Lgs. 231/2001, emanato in attuazione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, ha inteso adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità degli enti a quanto stabilito da alcune Convenzioni internazionali ratificate dal nostro Paese.

In particolare, con l'entrata in vigore del D. Lgs. 231/2001 è stata introdotta anche in Italia una forma di responsabilità amministrativa degli enti, quali società, associazioni e consorzi, derivante dalla commissione, o dalla tentata commissione, di alcuni reati, espressamente richiamati dal Decreto stesso, da parte di:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi;
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità dell'Ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente l'illecito, ed è autonoma rispetto ad essa, sussistendo anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile oppure nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'ammnistia.

La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato o nel cui interesse siano stati compiuti i Reati presupposto di cui al Decreto medesimo.

La società non risponde, invece, se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 2, D. Lgs. 231/2001).

La responsabilità amministrativa degli enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.

1.2. Le fattispecie di reato

La Sezione III del D. Lgs. 231/2001 richiama i Reati per i quali è configurabile la responsabilità amministrativa degli enti specificando l'applicabilità delle sanzioni per gli stessi. Alla data di approvazione del presente documento le categorie di Reati richiamate sono:

- Delitti contro la Pubblica Amministrazione;
- Reati informatici e trattamento illecito di dati;
- Delitti di criminalità organizzata;

- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- Delitti contro l'industria e il commercio;
- Reati societari;
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- Delitti contro la personalità individuale;
- Reati e illeciti amministrativi di manipolazione del mercato e di abuso di informazioni privilegiate;
- Reati transnazionali;
- Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- Reati ambientali;
- Impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Reati di razzismo e xenofobia;
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
- Reati tributari
- Reati di contrabbando
- Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dal contante
- Delitti contro il patrimonio culturale
- Riciclaggio di beni culturali

Il dettaglio delle previsioni del D.Lgs. 231/01 relativamente ai reati presupposto e la descrizione analitica dei reati stessi sono contenuti nella Legenda dei reati che è parte integrante del presente Modello 231.

1.3. Apparato sanzionatorio

Le sanzioni previste a carico della società, in conseguenza della commissione o tentata commissione degli specifici reati menzionati sono:

- Sanzioni pecuniarie;
- Sanzioni interdittive;
- Confisca del prezzo o del profitto del reato;
- Pubblicazione della sentenza.

1.4. Sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie, relative a tutte le ipotesi di illecito, sono applicate per quote in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000; l'importo di una quota è compreso tra un valore minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549 e vengono fissate dal Giudice tenendo conto:

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

commissione di ulteriori illeciti;

- delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Pur essendo esclusa la possibilità di pagamento in misura ridotta, il Decreto disciplina casi di riduzione della sanzione pecuniaria: (i) alla metà, qualora il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità ovvero l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e la Società non ne abbia conseguito vantaggio o ricavato un vantaggio minimo; (ii) da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento, la Società provvede all'integrale risarcimento del danno ed elimini le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperata in tal senso), ovvero adotti un Modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati della specie di quello verificatosi; (iii) dalla metà ai due terzi, qualora ricorrano entrambe le condizioni di cui ai punti che precedono.

Si applica la sanzione pecuniaria prevista per l'illecito più grave aumentata fino al triplo qualora la Società sia responsabile in relazione ad una pluralità di reati commessi con un'unica azione od omissione ovvero commessi nello svolgimento di una medesima attività e prima che per uno di essi sia stata pronunciata sentenza anche non definitiva.

1.5. Sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare), di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, d.lgs.231/2001, "Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente"), sono costituite da:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Tali sanzioni sono applicate nelle ipotesi più gravi tassativamente indicate dalla norma e solo se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso (i) da soggetti in posizione apicale, ovvero (ii) da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono stabiliti dal Giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente e dell'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Si ricorda che l'inosservanza delle sanzioni interdittive costituisce un reato autonomo previsto dal Decreto come fonte di possibile responsabilità amministrativa dell'ente.

Si segnala, inoltre, che il Decreto prevede altresì che, in luogo dell'irrogazione della sanzione, il Giudice possa disporre, per rilevate ragioni di interesse collettivo, attinenti, in particolare, alla preservazione dei posti di lavoro, la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario giudiziale.

Oltre alle predette sanzioni, il Decreto prevede che venga sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, che può avvenire anche per equivalente, nonché la pubblicazione della sentenza di condanna in presenza di una sanzione interdittiva.

Chiunque, nello svolgimento dell'attività dell'Ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva trasgredisce agli obblighi o ai divieti inerenti a tali sanzioni o misure, viene sanzionato con la reclusione da sei mesi a tre anni.

1.6. Confisca e pubblicazione della sentenza

A seguito dell'applicazione di una sanzione interdittiva, il Giudice può disporre la pubblicazione della sentenza di condanna, a spese della Società, su uno o più giornali ovvero mediante affissione nel Comune ove la Società ha la sede principale. Con la sentenza di condanna, il Giudice dispone sempre la confisca del prezzo o del profitto del reato, ovvero di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente, salvo la parte che possa essere restituita al danneggiato.

Le sanzioni amministrative si prescrivono nei termini previsti dalla data di consumazione del reato, mentre l'inosservanza delle medesime può comportare la reclusione da sei mesi a tre anni per l'autore materiale della trasgressione nonché l'applicazione della sanzione pecuniaria e di misure interdittive ulteriori nei confronti della Società.

1.7. Delitti tentati

Nelle ipotesi di tentativo di commissione dei reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001 e rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa dell'Ente, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono modificate da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del D. Lgs. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra Ente e Soggetti che agiscono in suo nome e per suo conto. Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p..

1.8. Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del D. Lgs. 231/2001, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001 e commessi all'estero. La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare esente da sanzioni una situazione criminologica che possa introdurre a facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'Ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un Soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001;
- l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'Ente può rispondere solo nei casi ed alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la Legge preveda che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro di Grazia e Giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'Ente stesso);
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto non proceda nei confronti dell'Ente, pur alla luce delle condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale.

2. I Modelli di Organizzazione e Gestione

Il D.Lgs. 231/2001 prevede forme di esonero della responsabilità amministrativa degli Enti. In particolare, l'articolo 6 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce che, in caso di reato commesso da un Soggetto apicale, l'Ente non ne risponde se prova che:

- l'Organo Dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello organizzativo e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo di vigilanza della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto.

Pertanto, nel caso di reato commesso da Soggetti apicali, sussiste in capo all'Ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'Ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata se l'Ente riesce a dimostrare la sussistenza delle succitate quattro condizioni di cui all'articolo 6 del D.Lgs. 231/2001.

In tal caso, pur sussistendo la responsabilità personale in capo al Soggetto apicale, l'Ente non è responsabile ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Il D.Lgs. 231/2001 attribuisce un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire i Reati di cui al citato Decreto e, al contempo, vengano efficacemente attuati da parte del CdA e della Direzione Generale.

Nello stesso modo, l'art. 7 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce la responsabilità amministrativa dell'Ente per i Reati dei Sottoposti, se la loro commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza. In ogni caso, l'inosservanza di detti obblighi di direzione o di vigilanza è esclusa se l'Ente dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi.

Pertanto, nell'ipotesi prevista dal succitato art. 7 del D.Lgs. 231/2001, l'adozione del Modello 231 da parte dell'Ente costituisce una presunzione a suo favore, comportando, così, l'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa che dovrà quindi dimostrare la mancata adozione ed efficace attuazione del Modello 231.

Il Modello 231, per risultare idoneo a prevenire i reati, deve rispondere ai seguenti requisiti:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi Reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai Reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali Reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

3. Il Modello di Alto Partners SGR

Alla luce di quanto indicato precedentemente la SGR ha inteso predisporre un Modello che, sulla scorta della propria esperienza e delle indicazioni derivanti dalle pronunce giurisprudenziali in materia, costituisca un adeguato presidio contro le possibilità di commissione dei reati, in coerenza con il sistema di governance e dei valori etici ai quali da sempre si ispira la Società.

Il Modello è costituito da:

- una prima parte (Parte Generale), avente la funzione di definire i principi di carattere generale che la Società pone come riferimento per la gestione delle proprie attività e che sono, quindi, validi per la realtà aziendale in senso lato e non soltanto per il compimento delle attività rischiose. In essa sono compendiate o allegate le seguenti parti, che ne costituiscono parte integrante:
 - il contenuto del D. Lgs. 231/2001: elencazione dei reati presupposto;
 - la struttura di governance della SGR e il sistema organizzativo della SGR
 - le scelte progettuali seguite dalla SGR per la realizzazione del modello e le modalità di mappatura dei Rischi
 - l'Organismo di Vigilanza e il suo funzionamento;
 - il sistema per la segnalazione delle violazioni;
 - il sistema disciplinare;
 - la formazione.
- una seconda parte (Parte Speciale) che descrive, con riferimento alle specifiche tipologie di processi/reato, la mappatura delle attività sensibili, la valutazione dei presidi di controllo preventivi, nonché i relativi specifici protocolli.

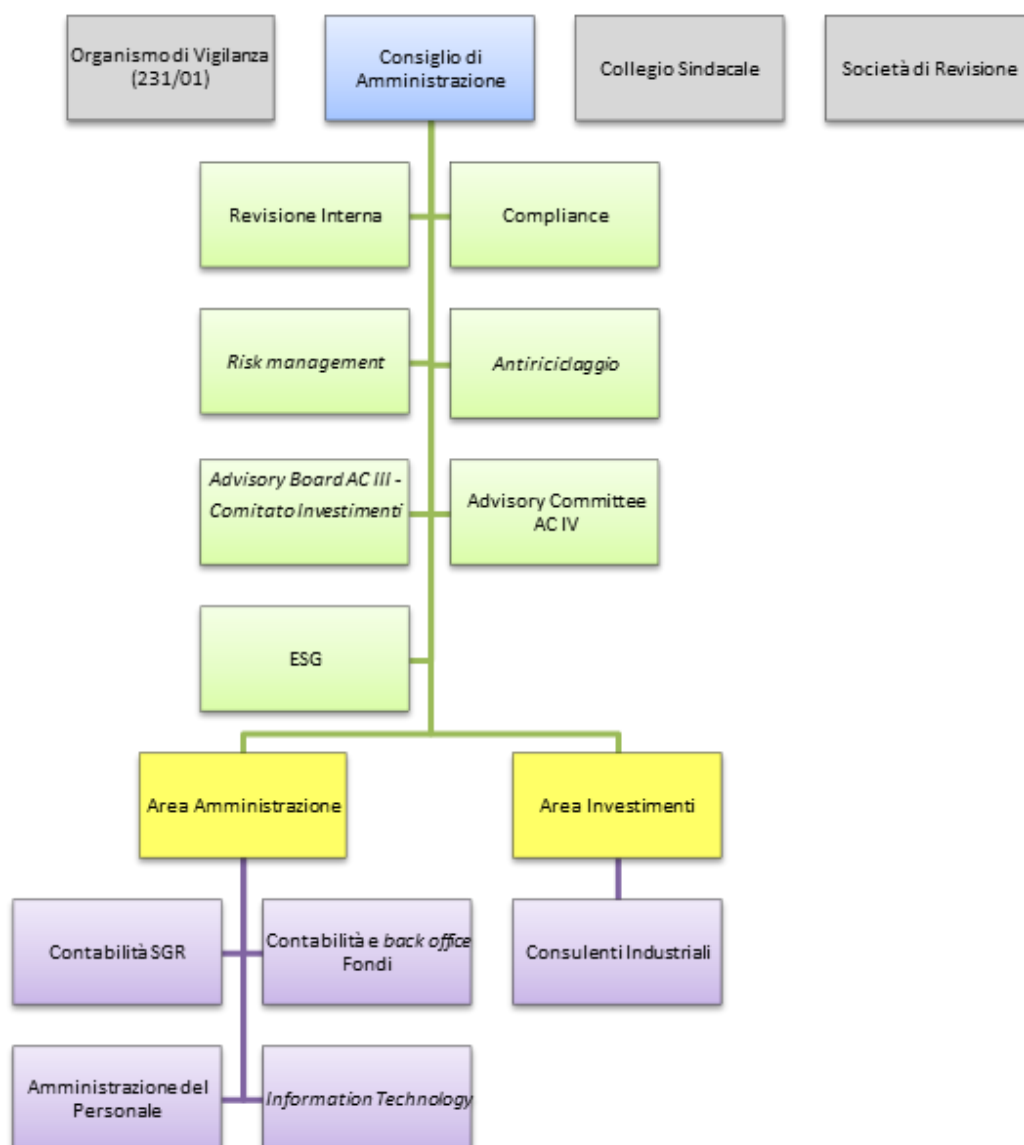
Essa ha la funzione di:

- individuare i singoli reati concretamente e potenzialmente attuabili in azienda e le relative misure preventive.
 - stabilire le fonti normative alle quali devono attenersi i Destinatari;
 - individuare i principi comportamentali da porre in essere;
- la *Legenda* dei Reati.

Il presente documento, nella versione approvata di volta in volta da parte del CdA della Società, è depositato agli atti della Società e pubblicato sulla *intranet* aziendale affinché possa essere reso disponibile a tutti i Destinatari per consentirne, ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, la conoscenza e il rispetto di quanto in esso contenuto nonché i successivi aggiornamenti.

3.1. Elementi del modello di governance e dell'assetto organizzativo della società

- Alto Partners SGR S.p.A è autorizzata alla prestazione dei servizi di gestione del risparmio ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n.58 ("TUF") ed è iscritta al n. 69 dell'Albo delle società di gestione del risparmio di cui all'art. 35, 1° comma, dello stesso decreto, nella sezione dei gestori di FIA, così come definiti all'art. 4, comma 1, lettera a) della Direttiva 2011/61/UE.
- La SGR promuove, istituisce e gestisce fondi comuni di investimento mobiliari italiani di tipo chiuso e riservato ad "investitori professionali" come definiti dall'art. 1, comma 1, lettera m-quater) del TUF e regolati dal Decreto del MEF n.30 del 5 marzo 2015.
- La SGR, al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi aziendali, definisce la propria struttura organizzativa nelle modalità riportate nell'Organigramma, di seguito rappresentato, e oggetto di aggiornamento e conseguente pubblicazione nella normativa interna.



La Società, in base alla vigente normativa, è un GEFIA "sotto-soglia". L'assetto organizzativo della SGR prevede una struttura gerarchica con funzioni aziendali subordinate o in staff al Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione della SGR ("CdA") è posto al vertice della struttura organizzativa della SGR; Il CdA è attualmente composto da sette componenti di cui un Amministratore Indipendente. Le riunioni del CdA

si tengono con periodicità almeno bimestrale e comunque ogniqualvolta sia necessario in relazione a temi di rilievo inerenti alla gestione dei FIA o della Società.

Il Collegio Sindacale vigila sul corretto funzionamento dell'attività aziendale al fine di rilevare irregolarità nella gestione e violazioni delle norme disciplinanti la prestazione del servizio di gestione collettiva del risparmio.

Nello svolgimento dei propri compiti il Collegio Sindacale può avvalersi di tutte le unità operative aventi funzioni di controllo all'interno della Società.

Le Funzioni di Controllo (Funzione di Internal Auditing, Compliance, Antiriciclaggio e di Gestione del Rischio) sono poste in posizione di autonomia funzionale, anche gerarchica, rispetto alle funzioni operative della Società e riferiscono del proprio operato al CdA ed al Collegio Sindacale.

La struttura organizzativa della Società, le policy e le procedure sono analiticamente descritte nel Manuale delle procedure aziendali, oggetto di costante aggiornamento e elemento caratterizzante il Modello 231 in quanto in esso sono disciplinate le attività aziendali, in particolare quelle "sensibili".

3.2. La scelta di Alto Partners SGR

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello 231 costituiscono, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto, atti di competenza e di emanazione dell'Organo Dirigente.

La Società - sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine e del lavoro dei propri Sottoposti - ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'avvio nel corrente anno di un progetto di analisi delle attività in cui potenzialmente è più probabile la commissione di uno dei Reati descritti dal Decreto e di definizione ed attuazione del Modello 231.

In tale contesto, il CdA della Società ha adottato fin dal 2008 il presente Modello organizzativo, di gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, di volta in volta aggiornato.

Con riferimento ai requisiti individuati dal Legislatore nel Decreto e ulteriormente dettagliati dalle diverse Associazioni di Categoria nelle proprie Linee Guida, i principi che il CdA ha ritenuto di adottare per la predisposizione del Modello 231 sono qui di seguito elencati:

- un sistema organizzativo formalizzato con specifico riferimento alle attribuzioni di funzioni, responsabilità e linee di dipendenza gerarchica, in cui sono identificate le figure apicali e la loro autonomia decisionale;
- una separazione e contrapposizione di funzioni, punti di controllo manuali ed informatici, abbinamento di firme e supervisione delle attività dell'Ente;
- un sistema di poteri autorizzativi e di firma formalizzati e coerenti con le funzioni e le responsabilità interne dell'Ente ricoperte dai Soggetti apicali;
- adozione di un Codice Etico;
- analisi ed individuazione dei processi sensibili aziendali, ovverosia di quelle attività il cui svolgimento può costituire occasione di commissione dei Reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- individuazione di specifici e concreti protocolli (in essere) con riferimento ai processi sensibili e alle attività aziendali e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate a garantire l'adeguamento alle prescrizioni del Decreto;
- obbligo da parte delle funzioni interne dell'Ente, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente a rischio o apicali, di fornire informazioni all'Organismo di Vigilanza, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello 231 stesso), sia su base occasionale per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (in quest'ultimo caso l'obbligo è esteso a tutti i Sottoposti senza seguire linee gerarchiche), attraverso il sistema di *whistleblowing*
- definizione dei flussi informativi da/per l'Organismo di Vigilanza;
- definizione delle modalità di formazione e sensibilizzazione dei Sottoposti;

- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Modello 231;
- definizione dell'informativa da fornire ai soggetti terzi con cui la Società entri in contatto.

Il compito di vigilare sull'aggiornamento del Modello 231, in relazione a nuove ipotesi di Reato o ad esigenze di adeguamento che dovessero rivelarsi necessarie, è affidato dal CdA all'Organismo di Vigilanza, coerentemente a quanto previsto dall'art. 6, comma 1 lettera b) del Decreto.

È cura del CdA procedere all'attuazione del Modello 231.

3.3. La struttura del Modello 231

Elementi fondamentali del Modello 231 della Società sono:

- il sistema organizzativo inteso come insieme di responsabilità, processi e prassi operative che disciplinano lo svolgimento delle attività operative, di controllo e di governo della Società. I Destinatari di tali disposizioni, nello svolgimento delle rispettive attività, si attengono pertanto:
 - alle disposizioni legislative e regolamentari, applicabili alle diverse fattispecie;
 - alle previsioni dello Statuto sociale;
 - alle previsioni del Codice Etico;
 - alle deliberazioni del CdA;
 - alla normativa interna, rappresentata essenzialmente dal Manuale delle Procedure aziendali.
- l'Organismo di Vigilanza, inteso come organo dell'Ente a cui è affidata la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 avente i requisiti di cui all'art. 6 comma 1 lettera b) del D.Lgs. 231/2001 e di curarne l'aggiornamento.

3.4. Il Sistema Organizzativo

L'adozione del presente Modello 231 avviene nella convinzione che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello 231 non solo consentano alla Società di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001, ma migliorino, nei limiti previsti dallo stesso, la propria corporate governance, limitando, anche, il rischio di comportamenti non a norma o che possano avere risvolti economici o reputazionali.

La finalità del Modello 231 è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventive e/o ex post) per la prevenzione e consapevole gestione del rischio di commissione dei Reati, mediante l'individuazione dei processi sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione. Tali attività consentono di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un comportamento, sanzionabile sul piano disciplinare e, qualora si configurasse come illecito ai sensi del D.Lgs. 231/2001, passibile di sanzioni sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che qualunque comportamento illecito è fortemente condannato dalla Società in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) è comunque contrario, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali declinati nel Codice Etico, cui la Società si attiene nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Società grazie a un'azione di monitoraggio sui processi e sulle attività sensibili, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei Reati stessi.

3.5. Il sistema di gestione aziendale

La Società ha definito e documentato il proprio sistema organizzativo ed i relativi meccanismi di funzionamento che vengono costantemente aggiornati per rispondere alle esigenze strategiche ed organizzative aziendali e per

adeguarsi ai requisiti in materia di assetti organizzativi e procedure amministrative richiesti dalla normativa di legge e di settore.

I principali riferimenti documentali che regolano l'organizzazione interna sono:

- Lo Statuto, che costituisce il documento fondamentale su cui è basato il sistema di governo societario: definisce lo scopo dell'azienda, la sede, l'oggetto sociale, il capitale sociale, nonché i compiti e le responsabilità dei Soggetti apicali.
- La documentazione organizzativa aziendale (Manuale delle procedure), che descrive la struttura organizzativa e i processi di lavoro aziendali, i compiti e le responsabilità delle unità organizzative.

Il corpo normativo e regolamentare aziendale risulta coerente e funzionale oltre che per le finalità per cui è stato sviluppato, anche alla prevenzione dei reati contemplati dal decreto. Tale normativa è disponibile sulla intranet aziendale e viene periodicamente aggiornata.

In particolare, con riferimento ai requisiti dell'art. 6 comma 2 del D.Lgs. 231/2001, si è proceduto a verificare la rispondenza del sistema organizzativo ai requisiti di cui alle lettere a), b) e c) di detta norma.

Inoltre il sistema dei controlli coinvolge, con ruoli e a livelli diversi, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, le funzioni di controllo interno, il management e tutto il personale e rappresenta un attributo imprescindibile dell'attività quotidiana della Società.

3.6. Le attività sensibili (ex art. 6 comma 2 lettera a)

Sulla base delle attività attualmente svolte e dei Reati ricompresi nell'ambito di applicazione del Decreto, in ossequio a quanto previsto dall'art. 6, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 231/01, la Società ha provveduto all'individuazione delle attività sensibili, cioè all'identificazione delle attività aziendali concretamente esposte al rischio di commissione di uno dei Reati espressamente richiamati dal D.Lgs. 231/01.

Per l'individuazione delle attività rischiose la Società ha provveduto ad effettuare un'analisi dei processi gestiti allo scopo di far emergere le attività in cui vi sia una possibilità di commettere i Reati richiamati dal Decreto.

Detta analisi è stata realizzata tramite lo svolgimento di interviste e rilevazioni dirette effettuate con il personale direttivo e operativo della Società e ha condotto alla realizzazione di una matrice che rappresenta i possibili incroci "Processo/Attività – Reato presupposto".

Nel corso dei suddetti incontri si è provveduto a:

- individuare le attività sensibili: vale a dire le attività che risultano interessate da potenziali casistiche di Reato;
- analizzare i rischi potenziali: si è proceduto attraverso l'individuazione delle possibili modalità attuative dei Reati nelle diverse aree della Società. L'analisi è propedeutica anche ad una corretta valutazione/progettazione di ulteriori, eventuali, misure preventive.
- valutare il sistema di presidi attualmente in essere: le attività precedentemente descritte si completano con una valutazione del sistema di controlli preventivi e contromisure esistenti, volto a limitare o eliminare i rischi e individuare le aree di potenziale miglioramento.

3.7. La formazione e l'attuazione del processo decisionale (ex art. 6 comma 2 lettera b)

Le varie fasi del processo decisionale sono documentate e verificabili, i poteri e le deleghe sono stabiliti dal CdA e resi noti alle strutture organizzative coinvolte.

Nel corso dell'analisi effettuata ai fini del D.Lgs. 231/2001 è stato espressamente individuato per ogni attività sensibile il riferimento al corpo normativo aziendale, o le prassi in vigore, valutandone il grado di idoneità rispetto alla capacità di prevenzione dei comportamenti illeciti.

In particolare le attività e le decisioni aziendali sono sottoposte a una serie di controlli svolti, oltre che dalle funzioni di linea, dalle funzioni di controllo (i.e. revisione interna; *risk management*, *compliance* e *antiriciclaggio*) presenti nell'ambito della Società, in base alla normativa di Vigilanza vigente e, da ultimo, da parte del Collegio Sindacale e della Società di Revisione.

3.8. Le modalità di gestione delle risorse finanziarie (ex art. 6 comma 2 lettera c)

Alto Partners ha disciplinato le modalità di gestione delle risorse finanziarie, in particolare qualsiasi uscita di cassa viene autorizzata, in prima istanza dal Direttore Amministrativo che ne verifica la congruità. Il relativo pagamento, poi, può essere disposto solo ed unicamente con la firma di uno dei due Amministratori Delegati. I pagamenti in contanti dalla piccola cassa sono numericamente limitati e soggetti al controllo del Responsabile della Contabilità (in outsourcing) e della Società di Revisione.

4. L'Organismo di Vigilanza

In attuazione delle disposizioni previste dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione della Sgr ha deliberato di costituire un Organismo di Vigilanza con la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231, individuare gli eventuali interventi correttivi e proporli al Consiglio di Amministrazione per l'aggiornamento.

Tenuto conto delle limitate dimensioni e rischi aziendali, della possibilità prevista dal Decreto di adottare un Organismo "monocratico" e dell'esigenza di garantire i necessari requisiti di indipendenza, professionalità ed autonomia dell'Organismo, Alto Partners ha deciso di affidare l'incarico di Organismo di Vigilanza a un professionista esterno dotato di adeguate competenze in materia 231 responsabile della funzione di Compliance e Revisione interna.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a:

- promuovere, coordinandosi con le funzioni aziendali competenti, idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello 231, definendo specifici programmi di informazione/formazione e comunicazione interna;
- riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale circa lo stato di attuazione del Modello 231;
- definire e comunicare, previa informativa al Consiglio di Amministrazione, alle strutture aziendali i flussi informativi che debbono essergli inviati con indicazione dell'unità organizzativa responsabile dell'invio, della periodicità e delle modalità di comunicazione;
- definire e comunicare a tutte le strutture aziendali le modalità con cui effettuare eventuali segnalazioni di comportamenti illeciti o in violazione del Modello 231;
- accertare e segnalare al C.d.A., per gli opportuni provvedimenti, le violazioni del Modello 231 che possano comportare l'insorgere di responsabilità.

4.1. Cause di ineleggibilità o decadenza

Non può essere nominato membro dell'OdV, e se designato decade:

- chi ha riportato una condanna – anche non definitiva – per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 ovvero siano stati condannati con sentenza – anche non definitiva; 1) alla reclusione per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e nel regio decreto del 16 marzo 1942, n. 267; 2) alla reclusione per un tempo non inferiore a un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria; 3) alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
- l'interdetto, l'inabilitato e il fallito;
- il parente, il coniuge o l'affine degli amministratori, sindaci o dipendenti della Società fino al secondo grado incluso.

Il membro dell'OdV è tenuto a far conoscere immediatamente al CdA l'eventuale sopravvenienza anche di una sola delle suddette situazioni in quanto comportano la decadenza dall'incarico.

4.2. Gli obblighi di informazione nei confronti dell'organismi di vigilanza (ex art.6 comma 2 punto D)

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di provvedere al relativo aggiornamento.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza:

- accede a tutti i documenti ed informazioni aziendali rilevanti per lo svolgimento delle funzioni ad esso attribuite;
- si avvale, previa richiesta al C.d.A., di soggetti terzi di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello 231;
- può richiedere ai dipendenti e collaboratori di fornire tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie necessarie per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso;
- riceve periodicamente i flussi informativi definiti e comunicati alla struttura aziendale, eventuali comunicazioni da parte dei dipendenti di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per reati previsti dal Decreto, i rapporti predisposti nell'ambito delle attività di controllo da funzioni interne e/o da soggetti esterni dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto 231.

Al fine di consentire la segnalazione da parte dei Destinatari del presente Modello 231 di eventuali notizie relative alla commissione o al tentativo di commissione dei reati, oltre che di violazione delle regole previste dal Modello 231 stesso, sono garantiti idonei canali di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

La gestione delle segnalazioni, a seguito dell'emanazione del Decreto Whistleblowing, è gestita attraverso il Sistema interno di segnalazione delle violazioni adottato dalla SGR nel 2018 e disciplinato nella procedura whistleblowing.

Al fine di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza possono essere effettuate anche in forma anonima, purché siano adeguatamente circostanziate e dettagliate, mediante lettera indirizzata a: Organismo di Vigilanza 231 Via Monte di Pietà, n. 1 Milano (MI)

In questo caso l'OdV ne valuterà pertinenza e credibilità prima di avviare gli opportuni approfondimenti.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione come disciplinato dalla procedura whistleblowing.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative ai procedimenti disciplinari azionati in relazione a notizia di violazione del Modello e alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

5. Il sistema disciplinare (ex art. 6 comma 2 lettera e)

Elemento essenziale per il funzionamento del Modello 231 è l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare gli eventuali comportamenti contrastanti con le misure previste dal Modello 231. Al riguardo, infatti, l'art. 6 comma 2 lett. e del D.Lgs. 231/2001 prevede che i modelli di organizzazione, gestione e controllo devono *introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.*

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello 231 costituisce adempimento da parte dei soggetti Sottoposti degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, del codice civile, obblighi dei quali il contenuto del Modello 231 rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle misure indicate nel Modello 231 costituisce un inadempimento contrattuale censurabile sotto il profilo disciplinare ai sensi dell'art. 7¹ dello Statuto dei lavoratori (Legge 20 maggio 1970 n. 300) e determina l'applicazione delle sanzioni previste dal vigente dal CCNL applicato.

Il mancato rispetto delle misure previste dal Modello 231 viene valutato sotto il profilo disciplinare seguendo modalità differenti a seconda che si tratti di soggetti sottoposti a direzione o vigilanza (art. 5, comma 1, lett. b) ovvero di Soggetti apicali (art. 5, comma 1, lett. a).

Ai sensi del novellato art. 6, comma 2 bis del Decreto 231/01 in esso sono altresì previste sanzioni irrogabili nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante da atti discriminatori o ritorsivi, nonché di chi effettua con dolo o colpa gravi segnalazioni che si rilevano infondate (*Whistleblowing*).

L'adeguatezza del sistema disciplinare alle prescrizioni del Decreto è oggetto di monitoraggio da parte dell'Organismo di Vigilanza.

5.1. Personale impiegatizio

Il sistema sanzionatorio introdotto ai sensi dell'art. 6, comma 2, del Decreto si basa sui principi di immediatezza e tempestività della contestazione della violazione, della concessione di termini per l'esercizio del diritto di difesa prima che la sanzione sia comminata, della proporzionalità della sanzione applicata in relazione alla gravità della violazione commessa ed al grado d'intenzionalità dell'azione o dell'omissione.

In particolare le sanzioni irrogabili nei confronti dei lavoratori sono quelle previste dal CCNL e dalla regolamentazione aziendale.

¹ Art. 7. Sanzioni disciplinari

1. Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.
2. Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.
3. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
4. Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.
5. In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.
6. Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuoverne, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.
7. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.
8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

5.2. Dirigenti

Alto Partners provvede ad inserire nelle singole lettere-contratto un'apposita clausola che prevede la sanzionabilità delle condotte contrastanti con le norme di cui al D.Lgs. 231 e con il Modello 231 aziendale.

In particolare, in caso di violazione delle procedure interne delle regole e dei principi previsti dal Modello 231 o di adozione nell'espletamento di attività nelle aree a rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL per i dirigenti.

5.3. Lavoratori parasubordinati e autonomi

Per i collaboratori autonomi e parasubordinati Alto Partners adotta, nei singoli contratti, la medesima clausola prevista per i Dirigenti.

Per i Consiglieri di Amministrazione e i Sindaci Alto Partners richiede, al momento dell'assunzione del mandato, l'impegno a rispettare e a dare attuazione al Modello 231 con la previsione che, in caso di violazione del Modello 231, l'Organismo di Vigilanza provvede ad informare il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale per l'adozione di opportuni provvedimenti.

6. Formazione, diffusione, riesame e aggiornamento del Modello 231

Il Modello 231 è portato a conoscenza di tutti i Destinatari mediante appositi interventi di comunicazione e formazione al fine di garantire la massima diffusione dei principi ispiratori e delle regole di condotta.

Il Modello 231 viene riesaminato periodicamente dall'Organismo di Vigilanza, al fine di verificarne l'effettività, l'adeguatezza, il mantenimento nel tempo dei requisiti di efficacia e funzionalità, curandone il relativo aggiornamento.

L'Organismo nello svolgimento dei suoi compiti si avvale delle competenti strutture aziendali attraverso il coordinamento degli Organi di vertice della SGR.

L'Organismo riferisce periodicamente al Consiglio di Amministrazione sullo stato di applicazione e sulle eventuali necessità di aggiornamento, proponendo le eventuali integrazioni e/o modifiche del Modello 231.

Gli aggiornamenti del Modello 231 sono realizzati con cadenza annuale, salvo il caso in cui:

- siano introdotti nel D.Lgs. 231 nuovi reati di rilievo per le attività di Alto Partners;
- l'azienda svolga nuove attività sensibili o attui significative modifiche organizzative;
- vi siano evidenze di carenze nel Modello 231 che necessitano un tempestivo adeguamento.