MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE ADOTTATO DA SAVILLS ITALIA SRL AI SENSI DEL D. LGS. N. 231/2001.

Revisione 03 – 31 Marzo 2023

A – Indice Generale

B – Parte Generale

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA
    - 1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE
    - 1.1. LE PERSONE LA CUI CONDOTTA DETERMINA LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE
    - 1.2. I REATI PRESUPPOSTO PREVISTI DAL D. LGS. 231 DEL 2001
    - 1.3. LE SANZIONI PREVISTE DAL D. LGS. 231 DEL 2001
    - 1.4. LE AZIONI CHE ESENTANO L'ENTE DA RESPONSABILITÀ
    - 1.5. LE LINEE GUIDA. IL RIFERIMENTO ALLE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA
2. PROFILO OPERATIVO DELLA SOCIETÀ SAVILLS ITALIA S.R.L.
3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE
    - 3.1. FINALITÀ DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE
    - 3.2. ELEMENTI COSTITUTIVI E STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE
    - 3.3. IL PROCESSO DI COSTRUZIONE DEL MODELLO
    - 3.4. LA GAP ANALYSIS E LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI COMMISSIONE DI REATI PRESUPPOSTO
    - 3.5. I REATI RILEVANTI PER LE ATTIVITÀ DI SAVILLS ITALIA S.R.L
    - 3.6. L'ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE
    - 3.7. GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE
    - 3.8. LA DIFFUSIONE DEL MODELLO
4. STRUTTURA DELLA *GOVERNANCE* E ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ
5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA E IL SUO REGOLAMENTO
6. LA PROTEZIONE ASSICURATA ALLE SEGNALAZIONI DI ILLECITI (L. 179/2017, WHISTLEBLOWING)
7. IL SISTEMA SANZIONATORIO INTERNO
    - 7.1. SISTEMA DISCIPLINARE, SANZIONI E POSSIBILI IMPLICAZIONI CIVILISTICHE
    - 7.2. L'INFORMAZIONE ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA SUI PROCEDIMENTI SANZIONATORI
    - 7.3. SANZIONI PER CATEGORIE DI PERSONALE E DI STAKEHOLDERS
    - 7.4. SANZIONI PER COMPORTAMENTI PERSECUTORI NEI CONFRONTI DI WHISTLEBLOWERS
    - 7.5. MISURE E SANZIONI NEI CONFRONTI DI PARTNERS CONTRATTUALI
    - 7.6. REGISTRO

C - Parte Speciale
REATI CONTRO LA PA E REATI DI CORRUZIONE

D - Parte Speciale
REATI IN MATERIA DI RICICLAGGIO E AUTORICICLAGGIO

E – Parte Speciale
REATI INFORMATICI

F – Parte Speciale
REATI SOCIETARI

G – Parte Speciale
DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO

H – Parte Speciale
REATI IN MATERIA DI DIRITTO DI AUTORE

I – Parte Speciale
REATI TRIBUTARI

L – Parte Speciale
PRINCIPI E REGOLE DI COMPORTAMENTO PER LA PREVENZIONE DI TUTTI I REATI

Allegati

M – Allegato 1
TESTO VIGENTE DELLE NORME RICHIAMATE NEL M.O.G.

N – ALLEGATO 2
REGOLAMENTO DELL'ODV

PARTE SPECIALE B

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Indice Parte Generale B

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA

   1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE
   1.1. LE PERSONE LA CUI CONDOTTA DETERMINA LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE
   1.2. I REATI PRESUPPOSTO PREVISTI DAL D. LGS. 231 DEL 2001
   1.3. LE SANZIONI PREVISTE DAL D. LGS. 231 DEL 2001
   1.4. LE AZIONI CHE ESENTANO L'ENTE DA RESPONSABILITÀ
   1.5. LE LINEE GUIDA. IL RIFERIMENTO ALLE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

2. PROFILO OPERATIVO DELLA SOCIETÀ SAVILLS ITALIA S.R.L.

3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE

   3.1. FINALITÀ DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE
   3.2. ELEMENTI COSTITUTIVI E STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE
   3.3. IL PROCESSO DI COSTRUZIONE DEL MODELLO
   3.4. LA GAP ANALYSIS E LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI COMMISSIONE DI REATI PRESUPPOSTO
   3.5. I REATI RILEVANTI PER LE ATTIVITÀ DI SAVILLS ITALIA S.R.L
   3.6. L'ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE
   3.7. GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE
   3.8. LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

4. STRUTTURA DELLA *GOVERNANCE* E ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA E IL SUO REGOLAMENTO

6. LA PROTEZIONE ASSICURATA ALLE SEGNALAZIONI DI ILLECITI (L. 179/2017, WHISTLEBLOWING)

7. IL SISTEMA SANZIONATORIO INTERNO

   7.1. SISTEMA DISCIPLINARE, SANZIONI E POSSIBILI IMPLICAZIONI CIVILISTICHE
   7.2. L'INFORMAZIONE ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA SUI PROCEDIMENTI SANZIONATORI
   7.3. SANZIONI PER CATEGORIE DI PERSONALE E DI STAKEHOLDERS
   7.4. SANZIONI PER COMPORTAMENTI PERSECUTORI NEI CONFRONTI DI WHISTLEBLOWERS
   7.5. MISURE E SANZIONI NEI CONFRONTI DI PARTNERS CONTRATTUALI
   7.6. REGISTRO

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica

1.1. La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" (di seguito, per brevità, anche "**D.lgs. n. 231 del 2001**" o il "**Decreto**").

Esso ha preso le mosse da un processo normativo internazionale incentrato sulla lotta alla corruzione o a sue forme particolari, recependo nell'ordinamento interno alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia, in particolare:

- Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea;
- Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione dei funzionari pubblici della Comunità Europea e degli Stati membri;
- Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Legislatore italiano ha peraltro, con il Decreto, colto l'occasione per una più ampia lotta alla c.d. "criminalità d'impresa" o "dei colletti bianchi" (*white collars*), ampliando la responsabilità dell'Ente, oltre alla corruzione, ad una vasta serie di reati la cui commissione può essere collegata o facilitata dallo svolgimento normale delle attività dell'Ente.

Agli Atti internazionali sopra citati vanno poi aggiunti anche i seguenti, riguardanti i reati transnazionali, per i quali la legge n. 146 del 2006 prevede l'applicazione dello stesso regime introdotto dal Decreto:

- Convenzione e Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001.

Lo strumento ideato dal Legislatore italiano per la responsabilizzazione degli Enti collettivi è l'introduzione, con il D.lgs. n. 231 del 2001, di una responsabilità formalmente amministrativa ma sostanzialmente penale), a carico delle persone giuridiche[1] (di seguito, per brevità, il/gli "**Ente/Enti**"), che si affianca, senza interferire nella stessa, alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato. Tale responsabilità amministrativa si verifica peraltro solo se vi è stato coinvolgimento dell'Ente, non necessariamente nella materiale commissione del reato (che perciò è denominato reato presupposto), ma nel senso che il reato sia stato commesso (anche) nell' interesse dell'Ente o che (anche) quest'ultimo ne abbia tratto un vantaggio.

La figura del reato presupposto di responsabilità amministrativa non si attaglia a qualsiasi figura di reato prevista dalla legislazione penale, ma solo all'elenco di reati tassativamente elencati dal Decreto o da altre leggi che vi facciano espresso rinvio. Si tratta comunque di un vasto elenco di reati, che ha palesato negli anni una marcata tendenza all'espansione, invitando così gli Enti collettivi, e in particolare le società, a farsi

[1] L'art.1 del D.lgs. n. 231 del 2001 ha delimitato l'ambito dei soggetti destinatari della normativa agli *"enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica"*. Alla luce di ciò, la normativa si applica nei confronti degli:
- enti a soggettività privata, ovvero agli enti dotati di personalità giuridica ed associazioni "anche prive" di personalità giuridica;
- enti a soggettività pubblica, ovvero gli enti dotati di soggettività pubblica, ma privi di poteri pubblici (c.d. "enti pubblici economici");
- enti a soggettività mista pubblica/privata (c.d. "società miste").

Sono invece esclusi dal novero dei soggetti destinatari: lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgano funzioni di rilievo costituzionale (Presidenza della Repubblica, Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale, C.S.M., ecc.).

carico di un complessivo contrasto alla "criminalità economica".

I soggetti che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, ne possono determinare la responsabilità sono di seguito elencati:

a) persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo: di seguito, per brevità, i "**Soggetti Apicali**"),
b) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali (di seguito, per brevità, i "**Soggetti Sottoposti**").

A questo proposito, è opportuno rilevare che non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche "*quei prestatori di lavoro che, pur non essendo dipendenti dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi, ad esempio, agli agenti, ai* partners *in operazioni di* joint ventures*, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori*"[2].

È comunque opportuno ribadire che l'Ente non risponde, per espressa previsione legislativa (articolo 5, comma 2, del Decreto), se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. In ogni caso, il loro comportamento deve essere riferibile a quel rapporto "organico" per il quale gli atti della persona fisica possono essere imputati all'Ente.

1.2. I reati presupposto previsti dal d. lgs. 231 del 2001

Il D. lgs. 231/2001 elenca, agli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis 1, 25-ter, 25-quater, 25-quinquies, 25-sexies, 25-septies, 25-octies, 25-octies 1, 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies, 25-terdecies, 25-quaterdecies, 25-quinquiesdecies, 25-sexdecies, 25-septiesdecies, 25-duodevicies, i reati, detti reati presupposto, la cui commissione nell'ambito aziendale può far scattare la "responsabilità amministrativa" della società. A questi vanno aggiunti i reati transnazionali contemplati dalla legge n. 146 del 2006, ai quali si applica la disciplina di cui al D. lgs. 231 del 2001.

Il Decreto prevede, all'art. 26, la punibilità dell'Ente anche in presenza del mero tentativo di commettere uno o più dei reati presupposto. In tal caso sia l'importo della sanzione pecuniaria che la durata della sanzione interdittiva a carico dell'Ente vengono ridotti da un terzo alla metà, ma la responsabilità dell'Ente è esclusa quando esso impedisce volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Come sopra accennato, l'elenco dei reati presupposto (detto "Catalogo dei reati presupposto") si è nel tempo notevolmente arricchito mediante ripetuti interventi legislativi. Si tratta attualmente (28 febbraio 2022) delle seguenti categorie di reati:

[2] Così testualmente: Circolare Assonime, in data 19 novembre 2002, n. 68.

Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione	Art. 24	D.Lgs.n.231/2001
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati	Art. 24-bis	D.Lgs.n.231/2001
Delitti di criminalità organizzata	Art. 24-ter	D.Lgs.n.231/2001
Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione, abuso d'ufficio	Art. 25	D. Lgs. 231/2001
Reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	Art. 25-bis	D.Lgs.n.231/2001
Delitti contro l'industria ed il commercio	Art.25-bis.1	D.Lgs.n.231/2001
Reati societari	Art. 25-ter	D.Lgs.n.231/2001
Corruzione tra privati	Art.25-ter, c.1, lett. s-bis)	D.Lgs.n.231/2001
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Art. 25-quater	D.Lgs.n.231/2001
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Art.25-quater.1	D.Lgs.n.231/2001
Delitti contro la personalità individuale	Art.25-quinquies	D.Lgs.n.231/2001
Reati finanziari o abusi di mercato	Art.25-sexies	D.Lgs.n.231/2001
Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro	Art.25-septies	D.Lgs.n.231/2001
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio	Art.25-octies	D.Lgs.n.231/2001
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	Art.25-octies 1	D.Lgs.n.231/2001
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Art.25-novies	D.Lgs.n.231/2001
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 25-decies	D.Lgs.n.231/2001
Reati ambientali	Art.25-undecies	D.Lgs.n.231/2001
Reati di impiego irregolare lavoratori stranieri	Art.25-duodecies	D.Lgs.n.231/2001
Reati di razzismo e xenofobia	Art.25-terdecies	D.Lgs.n.231/2001
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa esercitati a mezzo di apparecchi vietati	Art.25-quaterdecies	D.Lgs.n.231/2001
Reati tributari	Art.25-quinquiesdecies	D.Lgs.n.231/2001
Contrabbando (diritti di confine)	Art.25-sexiesdecies	D.Lgs.n.231/2001

Delitti contro il patrimonio culturale	Art.25-septiesdecies	D.Lgs.n.231/2001
Riciclaggio e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	Art.25-duodevicies	D.Lgs.n.231/2001
Delitti tentati	Art. 26	D.Lgs.n.231/2001
Reati transnazionali	Art. 10	L. n. 146/2006

Già con la Revisione 02 (marzo 2022) del presente Modello Organizzativo e Gestionale erano stati inseriti tutti i reati presupposto aggiunti al Catalogo nell'intervallo tra la Revisione 01 e la redazione della Revisione 02. L'elenco è ora integrato con i reati introdotti fino al momento di redazione della presente Revisione 03.

La Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati già previsti, sia in relazione all'eventuale introduzione nel Decreto 231 di ulteriori figure di reato presupposto.

Qualora, a seguito dell'apertura di nuove attività, dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, precedentemente non censita, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto 231, la Società valuterà l'opportunità di integrare ulteriormente il presente Modello con nuove misure di controllo e/o nuove Parti Speciali.

1.3. Le sanzioni previste dal Decreto.

L'eventuale accertamento della responsabilità amministrativa di un ente o di una società cui si applichi il d. lgs. 231/2001 comporterebbe l'applicazione di una o più sanzioni da parte dello stesso giudice penale presso il quale si svolge (o si è concluso) il processo a carico degli autori del reato presupposto. Il processo a carico della società si svolgerebbe in tal caso in parallelo a quello nei confronti degli autori dei reati, anche se in modo del tutto autonomo rispetto a quest'ultimo.

Il decreto, all'art. 9, introduce per gli enti un sistema di sanzioni cosiddetto binario, cioè articolato in

- **Sanzioni pecuniarie**
- **Sanzioni interdittive**
- Accanto a queste, che sono le sanzioni principali, sono poi previste **le sanzioni accessorie della confisca e della pubblicazione della sentenza**.

La **sanzione pecuniaria** si applica in base a un sistema di calcolo per quote aventi valore compreso tra un minimo e un massimo (euro 258 –euro 1549). Spetta al giudice scegliere sia il valore unitario della quota che il numero delle quote.

La scelta del numero delle quote (compreso tra un minimo di 100 e un massimo di 1000) deve tenere conto della gravità dell'illecito, del grado di responsabilità dell'ente e dell'eventuale attività messa in opera per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire ulteriori illeciti, mentre la scelta del valore della quota è operata in relazione alla capacità economica dell'ente. In particolare, in riferimento ai reati di *market abuse*, se il prodotto o il profitto conseguito dall'ente è di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto.

A seguito della determinazione della sanzione pecuniaria, il giudice sarà tenuto ad applicare una riduzione della stessa se ricorrono le circostanze attenuanti previste dall'art. 12 del Decreto. In particolare:

Riduzione	Presupposti
1/2 (e non può comunque essere superiore ad euro 103.291,00)	• L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi ***e*** l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; ***e*** • il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
da 1/3 a 1/2	[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado] • L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; ***ovvero*** • è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
da 1/2 a 2/3	[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado] • L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; ***e*** • è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Le possibili **sanzioni interdittive** sono cinque:

a) L'interdizione dall'esercizio dell'attività;

b) La sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

c) Il divieto di contrattare con la P.A., salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;

d) L'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;

e) Il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Si tratta di sanzioni incisive, che possono influire profondamente sia sul ruolo che addirittura sulla stessa presenza nel mercato della Società o dell'Ente colpiti da tali sanzioni.

La scelta da parte del giudice delle sanzioni applicabili, in caso di eventuale accertamento di "responsabilità amministrativa" a carico di un Ente, terrebbe comunque conto di molteplici fattori, atti a "quantificare" la gravità delle violazioni, o l'assenza o l'insufficienza nell'aver posto in essere idonee politiche preventive, ed anche della disponibilità della Società o dell'Ente in questione ad un "ravvedimento operoso" in corso d'opera.

Il Decreto fissa infatti con precisione una serie di condizioni per l'applicabilità di una sanzione interdittiva e altresì una serie di condizioni che escludono tale applicabilità. In particolare:

Condizioni di applicabilità delle sanzioni interdittive	Condizioni di esclusione delle sanzioni interdittive
- quando l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato	- quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e

Condizioni di applicabilità delle sanzioni interdittive	Condizioni di esclusione delle sanzioni interdittive
commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative	l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
- in caso di reiterazione degli illeciti, ossia quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva	- quando concorrono le seguenti condotte da parte dell'ente: ▪ l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso ▪ l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi ▪ l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca
le sanzioni interdittive possono inoltre essere applicate **anche in via cautelare**, se: - sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato; - emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede; - l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità	

1.4. Le azioni preventive che esentano l'Ente da responsabilità

Il Decreto, pur non introducendo un obbligo in tal senso, consente all'Ente una possibilità di andare esente azioni predefinite. L'Ente, se intende conseguire tale condizione esimente, ha l'onere di compiere volontariamente, in anticipo rispetto all'eventuale commissione di un reato presupposto, una serie di azioni preventive, atte a ostacolare e rendere più difficile l'esecuzione di reati presupposto.

Il corretto adempimento di tale onere sarà poi verificato in giudizio, qualora questo abbia luogo, ma comunque richiede, in condizioni ordinarie, un costante automonitoraggio interno da parte dell'Ente stesso.

Detti oneri si differenziano in relazione alla persona che potenzialmente potrebbe compiere un reato presupposto. Vengono in considerazione a tal proposito le due categorie di persone già in precedenza richiamate, i **Soggetti Apicali** e i **Soggetti Sottoposti**.

Le azioni da porre in atto sono le seguenti:

Azioni necessarie per l'esimente per reati commessi da Soggetti Apicali (Art. 6 c.1)	**Azioni necessarie per l'esimente per reati commessi da Soggetti Sottoposti (Art. 7)**
a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi (**Modello o MOG**)	c. 1. Che vengano osservati gli obblighi di direzione o vigilanza in modo tale che la commissione del reato non sia stata resa possibile dalla loro inosservanza c. 3. che il **Modello** preveda misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.
b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (**Organismo di Vigilanza, OdV**)	c. 4. a) una verifica periodica e l'eventuale modifica del **Modello** quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività
c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione	___
(vale in realtà per tutti i Soggetti)	c.4. b) che sia stato adottato un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel **Modello.**
d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza	(vale in realtà per tutti i Soggetti)

Come si può notare, in realtà le azioni previste per i due tipi di soggetti si integrano a vicenda, in particolare per quanto riguarda l'adozione del Modello e l'istituzione e il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza. Anche l'adozione di un sistema disciplinare, parte costitutiva essenziale del Modello, benché sia prevista per i soli Soggetti Sottoposti, si può ritenere condizione necessaria anche per i reati commessi da tutti i Soggetti. Per tutti, quindi, dovranno essere espressamente previste sanzioni disciplinari, calibrate sulla responsabilità delle varie categorie di soggetti.

L'unica azione riferibile esclusivamente ai Soggetti Apicali è la precostituzione di idonei elementi di prova, da doversi fornire eventualmente in sede difensiva, che i reati siano stati commessi eludendo fraudolentemente le previsioni del MOG.

Per quanto riguarda i requisiti minimi di validità del Modello, questi saranno esposti nel Paragrafo 3 della presente Parte Generale.

1.5. Le Linee Guida. Il riferimento alle Linee Guida di Confindustria

Per espressa previsione legislativa (Art. 6, comma 3, D.Lgs.n.231/2001), i Modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

Le Linee Guida forniscono alle imprese indicazioni di tipo metodologico su come predisporre un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel decreto, consentendo l'esonero dalla responsabilità e dalle relative sanzioni.

Ai fini della redazione di questo Modello si sono seguite le indicazioni delle Linee Guida di Confindustria nell'ultima versione aggiornata del giugno 2021, considerate in genere come il più autorevole punto di riferimento in mancanza di Linee Guida settoriali per il settore del commercio.

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

- Individuazione delle aree di rischio, al fine di evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto. Tali aree sono poi distinte in "aree sensibili", direttamente esposte alla commissione di reati, e "aree strumentali", nelle quali siano possibili comportamenti strumentali alla commissione dei medesimi reati,
- Predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

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

a) In relazione alla prevenzione dei reati dolosi:
   - Il Codice Etico, che comunichi a tutti gli stakeholders interessati, interni ed esterni, i principi etici e comportamentali cui l'Ente intende attenersi e ai quali esige che si attengano tutti i predetti stakeholders
   - Il Sistema organizzativo, da esporre e codificare in documenti ufficiali dell'Ente (tipo: organigrammi, mansionari, atti di attribuzione di deleghe e di nomina ad incarichi e simili), che espongono l'articolazione delle funzioni e delle responsabilità interne all'Ente
   - Procedure manuali ed informatiche, di carattere essenzialmente operativo
   - Poteri autorizzativi e di firma, la cui attribuzione deve essere esplicita e formale, in relazione agli incarichi ricoperti e alle connesse responsabilità
   - Sistemi di controllo e gestione, con particolare riferimento all'elaborazione del budget annuale, dei documenti previsionali e dei consuntivi
   - Comunicazione al personale e sua formazione.

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

- Verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione
- Segregazione dei compiti
- Documentazione dei controlli
- Previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure

Vi è poi l'individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili in:

- Autonomia e indipendenza
- Professionalità
- Continuità di azione

- Previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie
- Obblighi di informazione dell'organismo di controllo.

b) In relazione alla prevenzione dei reati colposi le componenti del sistema di controllo suggerite sono:
   i. il Codice Etico (o di condotta) con riferimento ai reati considerati
   ii. la struttura organizzativa
   iii. la formazione e l'addestramento
   iv. la comunicazione e il coinvolgimento
   v. la gestione operativa
   vi. il sistema di monitoraggio della sicurezza.

c) In relazione ad ambedue i tipi di reati, deve poi essere espressamente previsto l'obbligo, per tutte le strutture aziendali, di fornire all'Organismo di Vigilanza le informazioni necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti, sia in via periodica che su richiesta.

Il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non necessariamente inficia la validità del Modello. Infatti, il Modello adottato dall'Ente deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della società, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale e non vincolante.

2. Profilo operativo della società Savills Italia S.r.l.

SAVILLS Italia è una Società a Responsabilità Limitata, avente sede in Milano, viale Manzoni 37. Essa ha per oggetto le seguenti attività:

- lo studio, la commercializzazione, la gestione tecnica e operativa, l'organizzazione aziendale, i servizi contabili e amministrativi, la valutazione immobiliare, la realizzazione, la conduzione e l'organizzazione, il marketing, anche in partecipazione o per conto di terzi di:

  - **Centri e insediamenti commerciali, turistici, industriali o fieristici**
  - **Centri ed insediamenti destinati al divertimento e al tempo libero**
  - **progetti polifunzionali, stazioni di trasporto pubblico, stazioni marine e riqualificazioni urbane in genere**
  - **realizzazioni immobiliari dirette all'uso abitativo, di ufficio e del terziario.**

Tra le attività sopra menzionate, assume particolare importanza e centralità quella di **Gestione di Centri commerciali**.

  - La **prestazione di servizi** consistente nello svolgimento dell'attività di amministrazione dei condomini negli edifici e delle connesse attività.
  - La **prestazione di servizi** di consulenza per la conclusione di accordi tra terze parti in tutti i campi di attività immobiliare o strumentale alla stessa sopra menzionati.

La società, per gli scopi sopra elencati, procede a eseguire analisi, programmazioni e ricerche, studi di fattibilità e stima dei valori di affitto e subaffitto, assumere informazioni economiche, commerciali, finanziarie, nel rispetto delle norme sulla privacy, ricerche di mercato in genere; svolgere attività di promozione, di prestazioni di servizi di consulenza progettuale e strategica, nonché sviluppare e registrare software, pubblicare articoli, riviste (non quotidiani) e libri, organizzare eventi e conferenze o parteciparvi, partecipare a gare pubbliche e private, gestire pratiche amministrative in genere e negoziazioni. Per quanto riguarda le prestazioni che la legge riserva esclusivamente ad iscritti ad albi, ruoli od ordini professionali le stesse potranno essere effettuate solo nei modi previsti dalla legge e dai regolamenti degli albi stessi.

Essa, inoltre, in via non prevalente ed al solo fine di realizzare l'oggetto principale:

- può compiere tutte le operazioni commerciali, industriali, mobiliari ed immobiliari, che saranno ritenute dall'organo amministrativo necessarie od utili;
- può pure compiere operazioni finanziarie, prestare avalli, fidejussioni ed ogni altra garanzia anche reale, anche nei confronti di terzi ma non nei confronti del pubblico;

la Società potrà infine assumere, non ai fini del collocamento ma solo di stabile investimento, sia direttamente che indirettamente interessenze e partecipazioni in altre società od imprese aventi oggetto analogo od affine o connesso al proprio, con espressa esclusione delle attività definite dal d.lgs. 24 febbraio 1998 n. 58.

3. Il Modello Organizzativo e Gestionale (MOG) predisposto dalla Società Savills Italia S.r.l.

3.1. Finalità del Modello Organizzativo e Gestionale

Le motivazioni che hanno spinto la società Savills Italia S.r.l. ad adottare un proprio Modello Organizzativo e Gestionale non si limitano alla predisposizione di un contesto idoneo a garantire, nel caso di commissione di un reato presupposto, il conseguimento della condizione esimente prevista dal D. lgs. n. 231 del 2001, ma rispondono alla convinta adesione della proprietà e del management ad una visione al tempo stesso legalitaria e sociale dell'attività aziendale.

Poiché è ormai condivisa la considerazione dell'azienda come terreno favorevole alla commissione dei reati c.d. "dei colletti bianchi", non sarebbe giustificato assistere passivamente e rimanere inerti di fronte a tale eventualità, dovendosi invece porre in essere tutti quegli strumenti che la dottrina aziendalistica da un lato, gli Atti normativi internazionali e la legislazione nazionale dall'altro, hanno elaborato e indicato come validi strumenti di contrasto alla criminalità economica.

In questo quadro, l'insieme di strumenti costituenti il Modello, che saranno analizzati di seguito, si propone di conseguire in particolare le seguenti finalità:

- confermare che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività imprenditoriale della Società;

- predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;

- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, ed in particolare i soggetti impegnati nelle "aree di attività a rischio", consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in sanzioni disciplinari, sino al licenziamento, e che la commissione di eventuali reati nell'apparente interesse o a

vantaggio della Società espone anche quest'ultima a gravi sanzioni pecuniarie e interdittive;

- informare tutti coloro che operano con la Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni, sino alla risoluzione del rapporto contrattuale.

3.2. Elementi costitutivi e struttura del Modello Organizzativo e Gestionale

Il presente Modello Organizzativo e Gestionale, che comprende in un quadro unitario e coerente una pluralità di strumenti, intende dare concreta attuazione ai valori e alle finalità sopra espressi. Esso è costituito dai seguenti elementi:

- il **Codice Etico di Gruppo** (la cui completezza ed applicazione, già vigente nella Società, esime dall'adottarne uno specifico per la Società). Esso dichiara in primo luogo i doveri e gli impegni che la Società si assume nei confronti di tutti i propri stakeholders, nonché i diritti, gli obblighi e i doveri spettanti a ciascuna categoria dei destinatari del Modello stesso. Non si tratta di mere dichiarazioni di principio, in quanto la violazione del Codice è perseguibile sul piano disciplinare o contrattuale, a seconda della categoria di stakeholders di appartenenza della persona che commette la violazione (di seguito, per brevità, il "**Codice Etico di Gruppo**");

- L'**Organigramma generale della Società**, comprensivo dell'indicazione e del ruolo dei componenti ciascuna struttura, integrato dagli atti di attribuzione di deleghe e procure;

- il sistema di **Procedure, Protocolli e controlli interni**, anche di Gruppo, che costituiscono il cuore propriamente organizzativo del Modello. Anche in questo caso l'esistenza e l'obbligatoria applicazione da parte della Società – nella posizione di *subsidiary* del Gruppo SAVILLS - di un organico insieme di **Procedure di Gruppo** ha indotto a fare prioritariamente riferimento a queste ultime, previa una specifica valutazione dell'idoneità di ciascuna di esse sotto il profilo della prevenzione dei reati presupposto – istituiti dal diritto nazionale – ritenuti rilevanti nel contesto delle attività concretamente svolte dalla Società. In funzione dell'analisi e valutazione dei rischi-reato condotta (v. par.**3.4**.), e sulla scorta delle menzionate Linee Guida di Confindustria, questa parte del Modello è articolata in un **Indice Generale (A)**, una **Parte Generale (B)** e in otto **Parti Speciali (da C ad L)**;

- accanto alle Procedure, il sistema di **Controlli interni**, sia nell'ambito delle Procedure stesse, sia esterni ad esse. Questi ultimi sono affidati essenzialmente alle cure dell'Organismo di Vigilanza, sia in veste di **controlli continuativi** sulle informazioni fornite dalle varie strutture, sia mediante **audit interni** su tutte le strutture, sia **centrali** che decentrate presso i **Centri commerciali** in gestione.;

- Il **sistema di Regolamenti interni ed ordini di servizio**, che regola l'ordinato svolgimento delle attività nella Società, con particolare riferimento a quelli che riguardano in specifico il Modello e l'istituzione e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;

- il **Sistema disciplinare**, comprensivo delle sanzioni commisurate alla gravità della violazione, per le violazioni di qualsiasi disposizione del Modello (di seguito, per brevità, il "**Sistema Sanzionatorio**");

- le **Clausole contrattuali** appositamente predisposte per poter eccepire una responsabilità

contrattuale del partner che eventualmente contravvenga a principi o disposizioni del Codice Etico o del Modello;

- l'**Organismo di Vigilanza** (di seguito anche "Organismo" o "**OdV**"), istituito e configurato come articolazione organizzativa aziendale stabile e identificazione dei relativi componenti come ruolo attribuito in azienda a professionisti esterni ed interni.

3.3. Il processo di costruzione del Modello

La fondamentale preoccupazione nella costruzione del Modello è stata quella di assicurare, nella maggior misura possibile, la solidità complessiva del Modello stesso, in modo che la sua violazione, in particolare da parte del personale Apicale, possa avvenire solo usando **artifizi o raggiri fraudolenti**, come richiesto dal Decreto, e che questo sia agevolmente comprovabile in una eventuale sede di giudizio.

La costruzione del Modello, in particolare per quanto riguarda le Procedure e i controlli interni, ha attraversato diverse fasi, coinvolgendo i responsabili delle strutture aziendali, in particolare:

- Indagine preliminare sul contesto aziendale preesistente e le sue consolidate prassi operative, sia attraverso l'esame della documentazione interna disponibile e pertinente alla problematica organizzativa, sia attraverso interviste condotte con tutti i Responsabili di Dipartimento (**GAP ANALYSIS**);
- individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali "a rischio" o "strumentali" alla commissione di reati (**Aree a Rischio Reato**);
- Individuazione, nell'ambito di ciascuna attività sensibile, dei passaggi decisionali, ed in particolare, dell'attribuzione della decisione a soggetti di livello apicale o a sottoposti;
- analisi, in collaborazione e confronto con i singoli Responsabili di Dipartimento, delle concrete potenzialità di tenuta di comportamenti illeciti nelle singole Aree a Rischio Reato, con particolare riferimento alle singole fattispecie di reato presupposto;
- esame, in collaborazione e confronto con i medesimi Responsabili, dell'idoneità delle precostituite **Procedure di Gruppo** (di matrice internazionale), la cui applicazione è dovuta anche all'interno della Società, alla prevenzione dei reati presupposto (di matrice nazionale) per cui sussiste un rischio nelle attività societarie;
- conferma dell'idoneità generale di tali Procedure, eventualmente da integrarsi con singole disposizioni per particolari problematiche;
- attribuzione all'OdV di specifici compiti - corredati di specifici ed autonomi poteri di controllo, codificati in un apposito Regolamento - di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello e di costante aggiornamento del Modello e suo miglioramento sulla base delle sopravvenienze normative e dell'esperienza pregressa, non solo di accertamento di reati commessi ma anche dei cosiddetti near miss;
- definizione delle modalità generali per gli audit interni, in particolare loro effettuazione senza alcun preavviso e reportistica degli stessi.

3.4. La Gap Analysis e la valutazione del rischio di commissione di reati presupposto

Centrale nella costruzione del presente Modello è stata la valutazione dei rischi di reato presupposto effettivamente riscontrabili nelle tipiche attività aziendali della Società. Al riguardo va tenuto presente che, come consueto nella gestione di rischi, non sempre e non necessariamente questi sono completamente eliminabili, e questo è appunto il caso dei rischi di reato nell'ambito di attività d'azienda. È pertanto fondamentale definire i target di minimizzazione dello specifico rischio, in funzione della gravità del rischio stesso. Nel presente Modello i rischi sono distribuiti su una **scala a tre livelli (rischio alto, medio, basso).** È anche importante valutare, al termine della predisposizione degli strumenti preventivi, il livello di rischio

residuo.

Preliminare alla valutazione dei rischi-reato è stata la conduzione della GAP ANALYSIS, in conformità a quanto indicato dalle Linee Guida di Confindustria, rilevando i deficit di misure organizzative, procedurali e di controllo nel tradizionale svolgimento delle attività.

L'analisi dei rischi è stata strutturata in modo da valutare per ciascuna fase dei processi, quali possono essere quelli potenzialmente a rischio relativamente ai singoli articoli del D.Lgs.n.231/01.

3.5. I reati rilevanti per le attività di Savills Italia S.r.l.

Alla luce della specifica operatività della Società, si è ritenuto di incentrare l'attenzione, in quanto ritenuti maggiormente rilevanti, sui rischi di commissione dei reati indicati nei seguenti articoli del Decreto:

- 24, 25 (reati contro la P.A.), 25-*ter* lett. s-*bis* (corruzione e istigazione alla corruzione tra privati) e 25-*decies* (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria);
- 24-*bis* (delitti informatici e trattamento illecito dei dati);
- 25-*bis.1* (delitti contro l'industria e il commercio);
- 25-*ter* (reati societari);
- 25-*septies* (omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime derivanti da violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro) e 25-*undecies* (reati ambientali);
- 25-*octies* (ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché auto-riciclaggio);
- 25-*novies* (delitti in materia di violazione del diritto d'autore);
- 25-*quinquiesdecies* (reati tributari).

Per tali famiglie di reato trovano applicazione i **principi generali** di controllo descritti nella **Parte Generale**, nel **Codice Etico di Gruppo**, nelle **Procedure di Gruppo** nonché i principi di comportamento e di controllo preventivo descritti in **ciascuna Parte Speciale,** corrispondente a ciascuna categoria di reati sopra elencata.

Per quanto concerne i reati di cui agli articoli 24-*ter* (delitti di criminalità organizzata), 25-*duodecies* (impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare), 25-*terdecies* (razzismo e xenofobia), l'esito delle attività di *risk assesment* ha portato a ritenere la concreta possibilità di commissione di tali reati **non significativa** in virtù dell'attività svolta dalla Società e delle misure di prevenzione adottate al riguardo dalle competenti strutture aziendali. Pertanto, in relazione a tali tipologie di reato trovano applicazione i **principi generali** di controllo descritti nella Parte Generale nonché i principi di comportamento descritti nella **Parte Speciale I**, nel **Codice Etico di Gruppo** nonché nelle **Procedure di Gruppo**.

Anche in considerazione del numero di fattispecie di reato che attualmente costituiscono presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti ai sensi del Decreto, talune di esse **non sono state ritenute rilevanti** ai fini della costruzione del presente Modello, in quanto si è reputato che il **rischio relativo alla commissione di tali reati fosse solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile**. In particolare, a seguito di un'attenta valutazione dell'attività in concreto svolta dalla Società e della sua storia, sono state considerate non rilevanti le fattispecie previste dai seguenti articoli del Decreto: 25-*bis* (delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento), 25-*quater* (delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico), 25-*quater.1* (reati contro l'integrità sessuale femminile), 25-*quinquies* (delitti contro la personalità individuale), 25-*sexies* (abusi di mercato), 25-*octies.1* (delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti), 25-*quaterdecies* (frodi nelle competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati), 25-*sexiesdecies* (contrabbando), 25-*septiesdecies* e 25-*duodevicies* (delitti contro il patrimonio culturale), reati transnazionali.

In ogni caso, i principi etici su cui si fonda il Modello della Società e la sua struttura di *governance* sono

finalizzati a prevenire in linea generale anche quelle fattispecie di reato che, per la loro irrilevanza, non trovano disciplina specifica nelle Parti Speciali del presente Modello.

3.6. L'adozione del Modello Organizzativo e Gestionale

In conformità alla tassativa disposizione del Decreto sulle modalità di adozione del Modello Organizzativo e Gestionale, che ne costituiscono un requisito essenziale ai fini della sua efficacia per il riconoscimento della condizione esimente, in caso di necessità, ma comunque per una sua credibile operatività, il presente Modello, così come tutti i suoi successivi aggiornamenti, è stato adottato dal competente organo di vertice della Società, il **Consiglio di Amministrazione.**

3.7. La gestione delle risorse finanziarie

Tra le esigenze cui il Modello deve rispondere vi è anche l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati, la Società è in procinto di adottare specifici protocolli di *cash management* contenenti i principi ed i comportamenti da seguire nell'ambito della gestione di tali risorse.

3.8. La diffusione del Modello

Il presente Modello, in tutte le sue componenti, ha come destinatari tutti gli stakeholders della Società. Esso deve pertanto essere applicato, a pena della comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali, da tutte le categorie in cui si articolano i predetti stakeholders e segnatamente:

a) dagli Amministratori e dai dipendenti della Società;
b) dai soggetti terzi che, pur non dipendenti della Società, operino, nell'ambito delle attività o dei processi aziendali, per conto della Società e sotto la sua direzione o vigilanza (es. personale interinale, personale distaccato, collaboratori a progetto);
c) dagli altri soggetti terzi, diversi da quelli menzionati al precedente punto, di volta in volta identificati dall'Organismo di Vigilanza, anche su segnalazione delle Funzioni aziendali, per i quali si ritenga opportuna la divulgazione anche di parte del presente documento.



Oltre agli Amministratori, ai quali, come detto, spetta l'adozione del Modello, questo viene reso noto, e sottoscritto per presa visione e accettazione, a tutti i partners contrattuali della Società, sia per le forniture, prestazioni di servizi e consulenze alle strutture centrali che ai partners (generalmente i proprietari e/o loro Consorzi) committenti dei contratti di gestione di Centri Commerciali, sia infine agli ulteriori fornitori con i quali, mediante l'opera dei Presidi fissi istituiti all'interno dei Centri Commerciali, la Società entra in rapporto per la prestazione di servizi strumentali alla gestione de l singolo Centro Commerciale.

Nell'ambito delle modalità di diffusione del Modello, una peculiare rilevanza assume l'acquisizione di consapevolezza da parte di tutto il personale circa l'avvenuta adozione del Modello stesso e la necessità, ma anche l'interesse dello stesso personale, a favorirne ed assicurarne una efficace applicazione.

Il personale destinatario del Modello organizzativo deve infatti essere consapevole dell'esistenza del Modello e delle sue regole. In assenza di siffatta consapevolezza, il Modello resta confinato in un piano puramente teorico, di dichiarazione di pur lodevoli intenti, privi però di reale capacità di incidere sui moduli operativi delle attività aziendali

A tal fine rivestono un ruolo centrale l'informazione e la formazione di tutto il personale.

Quanto all'informazione, a tutti i dipendenti e collaboratori, presenti nell'organico all'atto di prima adozione del presente Modello, nonché a tutti i dipendenti e collaboratori il rapporto con i quali è decorso o decorrerà successivamente a tale momento, è stata somministrata – o, rispettivamente, viene somministrata all'atto di attivazione del rapporto – una comunicazione scritta, che è stata o viene firmata per presa visione dal destinatario, contenente il Codice Etico di Gruppo, Il Modello nelle sue Parti Generale e Speciali, i Regolamenti interni rilevanti, in primis il Regolamento di disciplina e la Delibera concernente le tutele del Whistleblower.

Viene inoltre indicato l'indirizzo mail del Presidente dell'Organismo di vigilanza al quale far pervenire, se ritenuto opportuno in alternativa alle altre facoltà consentite dalla legge, ogni eventuale segnalazione concernente presunti illeciti influenti sull'applicazione del Modello.

Quanto alla formazione, essa è regolarmente impartita a tutto il personale, con cadenza almeno annuale, con corsi specifici per il personale Apicale e per il personale Sottoposto, sul Decreto in generale, la sua ratio di fondo e le principali questioni interpretative e applicative via via emerse ad opera della dottrina e della giurisprudenza, e monograficamente, in termini più approfonditi, su specifici aspetti del Decreto.

Al momento di redazione della presente Revisione 03 del Modello sono allo studio strumenti di formazione digitale in forma di e-learning, esclusivamente in via integrativa e non sostitutiva della formazione in modalità sincrona regolarmente impartita.

4. struttura della governance e assetto organizzativo generale della Società

La Società ha un unico socio, la Società Savills (Overseas Holdings) Ltd., con sede in Londra, Margaret Street 33, Inghilterra (UK).

Nella gestione delle proprie attività, Savills Italy si avvale di servizi erogati dalle rispettive Funzioni di altre società del Gruppo. Tali Funzioni, pur essendo organizzativamente allocate presso la propria società di appartenenza, operano a supporto di Savills Italy secondo protocolli e metodologie di lavoro condivise e orientate al rispetto di criteri deontologico-comportamentali comuni.

A. Il **Consiglio di Amministrazione** è composto da … Amministratori, investiti dei più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della Società, tra cui la facoltà di compiere tutti gli atti che si ritengono opportuni per il raggiungimento dell'oggetto sociale, esclusi solo gli atti che la legge o lo

Statuto riservano all'Assemblea dei Soci.

- Fanno parte del Consiglio di Amministrazione:
- ……..
- Il Presidente del Consiglio di Amministrazione svolge anche le funzioni di datore di lavoro, ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. 81/2008.
- È stato nominato un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (di seguito "**RSPP**").
- Sono stati inoltre nominati il Medico Competente e il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza ("**RLS**"), nonché alcuni Preposti per la Sicurezza.
- È stato infine nominato Data Protection Officer (di seguito "**DPO**") ai sensi del Regolamento UE n. 679/2016 (General Data Protection Regulation, **GDPR**)

B. L'organizzazione interna della Società si articola in:

- **strutture centrali**: corrispondono ai **Dipartimenti** incardinati nella Savills Italia S.r.l., pur operando in collaborazione con gli altri Dipartimenti incardinati nella consorella italiana, la Savills Italy S.r.l.:
  - **Administration, Finance, HR, R&C Department**
  - **Property Management Department**
  - **Leasing Out of Town Department**
  - **Study Department**
  - **Legal and Compliance Unit**

strutture periferiche: corrispondono ai **Presidi** collocati nei singoli Centri commerciali, ciascuna delle quali opera in base allo specifico contratto **("Mandato")** stipulato con la committenza.

5. L'Organismo di Vigilanza e il suo Regolamento

Come previsto dal d. lgs. 231/2001, la Società ha completato e reso effettivo il funzionamento del Modello adottato mediante l'istituzione del relativo Organismo di Vigilanza.

L'articolo 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs.n.231/01, individua infatti l'istituzione e il corretto funzionamento di un Organismo di Vigilanza, come requisiti affinché l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità "amministrativa" dipendente dalla commissione dei reati specificati nel Decreto legislativo stesso.

La legge prevede:

- L'attribuzione all'OdV del compito generale di segnalazione alle strutture e funzioni aziendali, nonché al vertice aziendale, di comportamenti o prassi non conformi al Modello adottato, con remissione a queste ultime delle conseguenti valutazioni e provvedimenti;
- La definizione delle risorse finanziarie messe a disposizione dell'OdV e da quest'ultimo gestite autonomamente, salvo periodica rendicontazione che dimostri l'uso delle risorse per le finalità dell'OdV.

I requisiti che l'organo di controllo deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette sue funzioni sono:

- Autonomia ed indipendenza: l'Organismo di Vigilanza deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo rapporti di staff - come meglio si dirà in seguito - con il vertice operativo aziendale e

con il CdA. L'autonomia ed indipendenza dell'OdV, oltre che dall'assenza di relazioni di subordinazione gerarchica, viene inoltre resa possibile dalla creazione di un apposito fondo a disposizione dell'OdV;

- Professionalità nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali. A tal fine i componenti del suddetto organo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto dei modelli da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale. Di tali conoscenze specifiche deve essere fornita idonea documentazione quantomeno da parte del Presidente dell'Organismo. Inoltre l'acquisizione e il mantenimento di dette conoscenze viene richiesto e supportato dall'azienda mediante destinazione di parte delle autonome risorse a disposizione dell'Organismo ad idonee attività di formazione ed aggiornamento;
- Continuità di azione, al fine di garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento.

In considerazione delle caratteristiche sopra evidenziate, della specificità dei compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza, nonché dell'attuale struttura organizzativa adottata dall'azienda, si ritiene opportuno identificare e regolamentare tale organismo come segue:

- L'Organismo di Vigilanza è stato istituito con Delibera del CdA del 02.04.2019, contestualmente all'adozione del M.O.G., La Versione 03 del M.O.G. è stata adottata con la Delibera del CdA del ……2023, che ha contestualmente approvato il Regolamento dell'OdV, autonomamente adottato da quest'ultimo;
- L'Organismo di Vigilanza ha una struttura collegiale ed è composto da tre membri, due dei quali interni ed uno esterno, quest'ultimo nominato dal CdA a ricoprire l'incarico di Presidente dell'OdV;
- Il CdA dell'azienda provvede alla nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza. La durata in carica dei componenti dell'Organismo di Vigilanza è stabilita dal CdA;
- Membri dell'Organismo di Vigilanza sono attualmente:
    - Dott. **Claudio Venturato**, Presidente;
    - D.ssa **Anna Buniato**;
    - D.ssa **Simona Spinelli**.
- Il CdA, al fine di garantire la presenza dei requisiti sopra menzionati, valuta periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando le modifiche e/o le integrazioni ritenute necessarie;
- L'Organismo di Vigilanza è configurato come unità di staff in posizione verticistica, riportando direttamente al CdA;
- Il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato da un apposito Regolamento, predisposto dall'Organismo medesimo a garanzia dell'autonomia di quest'ultimo ed approvato dal CdA. Tale regolamento prevede, tra l'altro, le funzioni, i poteri e i doveri dell'Organismo, nonché i flussi informativi verso l'Organismo e quelli da quest'ultimo verso il CdA. Sotto questo profilo è previsto che ogni attività dell'Organismo di Vigilanza sia documentata per iscritto ed ogni riunione o ispezione cui esso partecipi sia opportunamente verbalizzata.

Le cause di incompatibilità e di decadenza dei membri dell'OdV, la durata e la cessazione degli incarichi, i requisiti di professionalità ed etici dei membri, le funzioni ed i compiti dell'OdV, l'informativa nei confronti del CdA, i poteri del CdA nei confronti dell'OdV e i loro precisi limiti, a garanzia dell'indipendenza dell'OdV, l'eventualità di rinuncia di un membro in corso di mandato, sono disciplinati nel Regolamento dell'OdV, consultabile nell'ALLEGATO 3 del presente Modello.

6. La protezione assicurata alle segnalazioni di illeciti (l. 179/2017, whistleblowing

la Società ha adottato una procedura per le segnalazioni dei *whistleblowers*.

Tale procedura prevede che:

- i dipendenti della Società possano segnalare:
    - Reati;
    - Errori giudiziari;
    - Attività illecite e/o fraudolente che causano danni ai clienti o al patrimonio aziendale;
    - Attività che comportino rischi significativi per la salute e la sicurezza;
    - Attività che comportino rischi ambientali significativi;
    - Infrazioni;
    - Inosservanze di qualsiasi obbligo legale, come ad esempio:
        - Offerta o accettazione di tangenti (fare riferimento al Codice di Condotta per ulteriori informazioni);
        - Corruzione o appropriazione indebita;
        - Violazioni dei diritti umani;
        - Infrazioni sulla Protezione dei Dati;
        - Atti di terrorismo e sovversione della democrazia;
        - Comportamento anticoncorrenziale;
        - Crimine organizzato, come le associazioni mafiose;
    - Molestie;
    - Discriminazioni;

- Le segnalazioni possono essere fatte sulla base di un sospetto - non è necessario essere in possesso di fatti concreti;

- Le segnalazioni possono essere trasmesse:

    - telefonicamente: al CEO, al Finance Director, al Legal and Compliance Manager o al Presidente dell'Organismo di Vigilanza;
    - via e-mail all'indirizzo whistleblowing@savills.it;
    - tramite Safecall: al numero 08009151571 o su internet all'indirizzo https://www.safecall.co.uk/report/;
    - di persona: al CEO, al Finance Director o al Legal and Compliance Manager.

- Quando si solleva un sospetto che rientra nel campo di applicazione di questa procedura, occorrerà che vengano fornite le seguenti informazioni, ove possibile:

    - la natura del sospetto ed i suoi elementi chiave;
    - le circostanze temporali;
    - il dettaglio dei fatti (al fine di facilitare analisi e risoluzione);
    - le persone coinvolte.

- Occorrerà cercare di fornire le seguenti informazioni:

- il contesto e la ragione del sospetto;
- se il sospetto è già stato sollevato con altri e che spiegazione è stata data;
- qualsiasi altro dettaglio rilevante;
- se applicabile, eventuali interessi personali devono essere dichiarati dal principio.

- Savills prenderà opportuni provvedimenti, nell'ambito dell'indagine, per garantire la massima riservatezza e cercherà di proteggere l'identità della persona che ha sollevato il sospetto;

- Chiunque denunci un comportamento scorretto ai sensi di questa procedura ha il diritto di non essere licenziato e non dovrà essere oggetto di comportamenti vessatori che siano causa di un danno, abbiano impatto negativo sulle promozioni o sullo stipendio, diano adito a valutazioni negative ingiustificate delle prestazioni, comportino il trasferimento presso altra sede di lavoro o il cambio della postazione di lavoro, molestie, discriminazioni;

- Tutte le indagini saranno condotte in modo riservato, il più rapidamente possibile e rispettando la presente procedura:

  - l'indagine si concluderà entro tre mesi dal momento in cui il sospetto viene sollevato, anche se alcuni scenari potranno comportare tempi più lunghi;
  - se, dopo le prime indagini, fosse necessaria un'indagine più approfondita, quest'ultima potrà coinvolgere sia colui che ha sollevato il sospetto, sia altre persone che hanno rilasciato dichiarazioni scritte e commenti sulla base di ulteriori prove raccolte;
  - se necessario, verrà organizzato un confronto faccia a faccia. In questo caso, il lavoratore potrà essere accompagnato da un collega non direttamente coinvolto nell'ambito di lavoro a cui si riferisce la denuncia;
  - alcune situazioni potranno essere risolte con un'azione concordata senza la necessità di un'indagine formale. Se sarà necessaria un'azione urgente, questa potrà essere intrapresa prima che venga condotta qualsiasi indagine;
  - un professionista qualificato (esterno) potrà essere coinvolto allo scopo di ottenere una consulenza qualora fosse necessario così come nel caso in cui fosse la Legge a prevederlo;
  - nel caso in cui sia stata sollevato un sospetto che coinvolga un membro del consiglio di amministrazione, dovrà essere coinvolto il Chief Financial Officer Europe;

- Savills confermerà il ricevimento del rapporto al denunciante entro 7 giorni.

- Savills risponderà e darà seguito al rapporto dell'informatore entro 3 mesi dalla conferma come segue:
  - dando evidenza di come intende affrontare la questione;
  - informando di ulteriori indagini o, se non ritenute opportune, motivando la decisione;
  - stimando quanto tempo potrebbe occorrere per fornire una risposta definitiva;
  - rendendo noto quale tipo di supporto potrà essere offerto a chi solleva la questione.

La procedura per le segnalazioni dei *whistleblowers* **costituisce parte integrante del Modello.**

7. Il sistema sanzionatorio interno

7.1. Sistema disciplinare, sanzioni e possibili implicazioni civilistiche

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

L'efficace attuazione del Modello e del Codice di Comportamento non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, basato su precise fattispecie disciplinari, che svolge una funzione essenziale nel sistema del D. Lgs. 231 del 2001, costituendo il presidio di tutela per le procedure interne.

In altri termini, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso ed una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i Destinatari.

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

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

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituisce "Violazione" del presente Modello e delle relative Procedure:

- la messa in atto di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nelle relative Procedure, che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.lgs. n. 231 del 2001;
- l'omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nelle relative Procedure che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.lgs. n. 231 del 2001.

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

- Gravità della violazione;
- Tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale etc.,), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale;
- Eventuale recidiva.

Resta salva la facoltà per la Società di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di dipendenti in violazione del Modello Organizzativo.

7.2. Informazione dell'Organismo di Vigilanza sui procedimenti sanzionatori

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza e dalle Risorse Umane.

Viene prevista la necessaria tempestiva informazione dell'Organismo di Vigilanza sull'apertura di una procedura di accertamento di violazioni del Modello e/o del Codice Etico di Gruppo e di irrogazione delle relative sanzioni, nonché sul suo esito, nel senso che non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare ovvero irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello Organizzativo senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza.

7.3. Sanzioni per categorie di personale e stakeholders

Sanzioni per i lavoratori dipendenti

Come anticipato, il sistema sanzionatorio è applicabile dalla I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle norme contenute nel presente Modello e nelle Procedure Aziendali sono definiti come *illeciti disciplinari*.

Società ai dipendenti a prescindere dall'instaurazione o meno e dall'esito di un'eventuale indagine o di un procedimento penale.

Il presente Modello verrà affisso in luogo accessibile a tutti i lavoratori ai sensi dell'art. 7 della L. n. 300/1970 (c.d. «*Statuto dei lavoratori*»). I dipendenti saranno tenuti a sottoscrivere e riconsegnare alla Società uno specifico modulo con il quale prendono atto che il Modello è disponibile sul sito *internet* aziendale e si impegnano ad osservare i contenuti della normativa citata. Il presente Modello non ha limiti temporali di validità e potrà essere eventualmente modificato dalla Società, previa comunicazione a tutti i dipendenti delle modifiche. Tali eventuali modifiche si intenderanno conosciute decorse 24 ore dal momento di affissione, in luogo accessibile a tutti i dipendenti, del presente Modello.

I dipendenti sono pertanto invitati a leggere attentamente il presente documento e ad attenersi scrupolosamente alle relative indicazioni, segnalando prontamente alla Società qualunque dubbio interpretativo o problematica concernente la sua applicazione.

Eventuali violazioni delle regole indicate nel Modello e nelle Procedure potranno pertanto comportare, nei confronti del dipendente che risulti inadempiente, l'applicazione di sanzioni disciplinari in conformità con la disciplina collettiva in vigore presso la Società e/o risarcitorie, in conformità alle disposizioni di legge e dei contratti collettivi di lavoro vigenti.

Poiché la Società può essere perseguita e sanzionata in conseguenza della condotta dei dipendenti, essa si riserva il diritto di rivalersi su questi ultimi per ogni danno, indennizzo o altro esborso o spesa che la Società debba sostenere, suo malgrado, a causa di comportamenti illeciti o illegittimi.

Si coglie infatti l'occasione per rammentare come i dipendenti siano tenuti al rispetto degli obblighi derivanti dall'applicazione del presente Modello, dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito, per brevità, "**CCNL**") – in particolare per i dipendenti della Società il CCNL Commercio –, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge n. 300 del 1970 (di seguito, per brevità, lo "**Statuto dei lavoratori**") e delle norme di legge (ed in particolare degli Articoli 2104, 2105 e 2106 c.c.).

Personale Sottoposto

Le infrazioni dei dipendenti alle norme della presente procedura potranno comportare, in relazione alla gravità dell'infrazione posta in essere ed alle circostanze, l'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari:

a) biasimo verbale;
b) biasimo scritto;

c) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;
d) sospensione dalla retribuzione e dal lavoro per un massimo di 10 giorni;
e) licenziamento disciplinare senza preavviso.

Le predette sanzioni verranno irrogate come di seguito specificato:

a) Biasimo verbale

Il biasimo verbale potrà essere inflitto per le mancanze più lievi.

b) Biasimo scritto

Il biasimo scritto potrà essere inflitto (a titolo esemplificativo e non esaustivo):

- salvo che non configurino una violazione particolarmente grave, per le infrazioni che, per la particolare tenuità, non comportino l'irrogazione di una sanzione più grave (multa, sospensione o licenziamento);
- nei casi di recidiva alle infrazioni che abbiano comportato l'irrogazione del biasimo verbale.

c) Multa

La multa potrà essere inflitta (a titolo esemplificativo e non esaustivo) al dipendente che commetta una delle seguenti infrazioni:

i. ritardi l'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;
ii. esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
iii. si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
iv. non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi;
v. nei casi di recidiva alle infrazioni che abbiano comportato l'irrogazione del biasimo scritto.

d) Sospensione dal servizio e dalla retribuzione

La sospensione dal servizio e dalla retribuzione potrà essere inflitta (a titolo esemplificativo e non esaustivo):

- al dipendente che commetta una delle seguenti infrazioni:
  i. arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
  ii. si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
  iii. commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata;
- in tutti gli altri casi di recidiva alle infrazioni che abbiano comportato l'irrogazione della multa.

e) Licenziamento disciplinare senza preavviso

Il licenziamento disciplinare senza preavviso potrà essere inflitto (a titolo esemplificativo e non esaustivo):

- al dipendente che commetta una delle seguenti infrazioni:
  i. assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;

ii. recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
iii. grave violazione degli obblighi di segretezza inerenti alle tecniche di organizzazione aziendale e ai metodi di lavoro;
iv. abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio; l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
v. recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi;

- nei casi di recidiva alle infrazioni che abbiano comportato l'irrogazione della sospensione;
- nei confronti dei dipendenti colpevoli di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nella presente procedura, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro.

È comunque fatto salvo ogni diritto al risarcimento del danno che il comportamento del dipendente dovesse arrecare alla Società.

Le sanzioni disciplinari di cui al presente punto dovranno essere adottate nel rispetto dei limiti di cui all'art. 2106 c.c., dell'art. 7 Legge n. 300 del 1970 nonché del CCNL applicato.

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al dipendente con lettera raccomandata entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al medesimo per presentare le sue controdeduzioni. Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine suddetto può essere prorogato di 30 giorni, purché la Società ne dia preventiva comunicazione scritta al Dipendente.

Personale Apicale

Le disposizioni di cui alla sezione precedente si applicano anche ai Dirigenti per quanto compatibili.

Resta comunque inteso che in caso di violazione, da parte dei dipendenti assunti con mansioni dirigenziali, dei principi generali del Modello nonché delle Procedure aziendali la Società provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione del rilievo e della gravità delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra la Società e il lavoratore con qualifica di dirigente.

Le sanzioni irrogabili saranno adottate ed applicate nel rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali ed aziendali applicabili al rapporto di lavoro.

Nel caso in cui il comportamento del dirigente rientri tra le condotte tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro e da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti dell'autore, quale l'adozione di comportamenti diretti in modo non equivoco al compimento di un reato o a rappresentarne l'apparenza a danno della Società nonché reiterate violazioni alle Procedure operative aziendali, la Società procederà al recesso dal contratto di lavoro senza preavviso ai sensi dell'articolo 2119 c.c. e dei CCNL applicati ovvero all'applicazione di altra sanzione ritenuta idonea in relazione alla gravità del fatto. Ciò in quanto il fatto stesso deve considerarsi essere stato posto in essere contro la volontà della Società nell'interesse o a vantaggio del dirigente e/o di terzi.

Se del caso, la Società potrà altresì agire per il risarcimento dei danni.

Amministratori

Nel caso di violazione delle regole di cui al precedente paragrafo 6.2. da parte di uno o più dei membri del Consiglio di Amministrazione della Società, l'Organismo di Vigilanza informerà senza indugio il Consiglio di Amministrazione per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Sindaci

Nel caso di violazione delle regole di cui al precedente paragrafo 6.2. da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale – qualora nominato –, chiunque ne abbia notizia informa il Consiglio di Amministrazione e su sua istanza verrà convocata l'Assemblea dei Soci affinché adotti gli opportuni provvedimenti.

7.4. Sanzioni per comportamenti persecutori nei confronti di whistleblowers

In considerazione dell'esigenza di aggiornamento del Sistema Disciplinare, dettata, in particolare, dalla nuova previsione di cui alla lettera d), comma 2 bis dell'art. 6 del Decreto, in materia di c.d. whistleblowing, sono da ritenersi di grave entità le seguenti infrazioni, da chiunque attuate, nell'ambito dell'organizzazione d'impresa:

- Violazione delle misure poste a tutela della riservatezza dell'identità dei soggetti che abbiano effettuato segnalazioni circostanziate relative a condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto, o a violazioni del Modello Organizzativo;
- Condotte ritorsive e/o discriminatorie, dirette e indirette, nei confronti del soggetto che abbia effettuato le segnalazioni di cui al precedente punto;
- Effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni di violazioni del Modello Organizzativo o di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, che si rivelino infondate.

7.5. Misure e sanzioni nei confronti di partners contrattuali

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo 6.2. da parte di collaboratori, agenti o consulenti esterni, o, più in generale, di Terzi, la Società, a seconda della gravità della violazione: (*i*) inviterà gli interessati al rigoroso rispetto delle disposizioni ivi previste; o (*ii*) avrà titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali, di recedere dal rapporto in essere per giusta causa ovvero di risolvere il contratto per inadempimento dei soggetti poc'anzi indicati.

A tal fine, la Società ha previsto l'inserimento di apposite clausole nei medesimi che prevedano: (**a**) l'informativa ai Terzi dell'adozione del Modello e del Codice Etico di Gruppo da parte della Società, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione, impegnandosi a rispettarne i contenuti e a non porre in essere comportamenti che possano determinare una violazione della legge, del Modello o la commissione di alcuno dei Reati Presupposto; (**b**) il diritto per la Società di recedere dal rapporto o risolvere il contratto (con o senza l'applicazione di penali), in caso di inottemperanza a tali obblighi.

7.6. Registro

La Società adotta un registro nel quale deve procedere all'iscrizione di tutti coloro che abbiano commesso una Violazione ai sensi del precedente paragrafo 6.2., accessibile soltanto alle competenti funzioni aziendali.