MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 DI SAVILLS ITALY S.r.l.

Versione n. 1 approvata dal Consiglio di Amministrazione
in data 31 marzo 2023

Indice 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

1.2 LE PERSONE LA CUI CONDOTTA DETERMINA LA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001

1.3 I REATI PRESUPPOSTO

1.4 LE SANZIONI PREVISTE NEL DECRETO

1.5 DELITTI TENTATI

1.6 LE CONDOTTE ESIMENTI

1.7 LA TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

1.8 LE LINEE GUIDA

2. L'ATTIVITÀ SVOLTA DA SAVILLS ITALY S.R.L.

3. IL MODELLO

3.1 LE FINALITÀ DEL MODELLO

3.1.1 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO

3.1.2. IL CONCETTO DI RISCHIO

3.1.3 LA STRUTTURA DEL MODELLO ED I REATI PRESUPPOSTO RILEVANTI AI FINI DELLA SUA COSTRUZIONE

3.1.4. L'ADOZIONE DEL MODELLO

3.2. I DOCUMENTI CONNESSI AL MODELLO

3.3. LA PROCEDURA WHISTLEBLOWING

3.4. GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

3.5. DIFFUSIONE DEL MODELLO

3.5.1. DESTINATARI

3.5.2. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEL PERSONALE

3.5.3. INFORMAZIONE AI TERZI E DIFFUSIONE DEL MODELLO

4. ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ

4.1. IL MODELLO DI GOVERNANCE DELLA SOCIETÀ

4.2. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO DELLA SOCIETÀ

4.3. PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO IN TUTTE LE AREE A RISCHIO REATO

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1. CARATTERISTICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.2. INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.3. DURATA DELL'INCARICO E CAUSE DI CESSAZIONE

5.4. CASI DI INELEGGIBILITÀ E DI DECADENZA

5.5. FUNZIONI, COMPITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA
5.6. RISORSE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA
5.7. FLUSSI INFORMATIVI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA
5.7.1. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA
5.7.2. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE PROPRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

6. SISTEMA SANZIONATORIO PER MANCATA OSSERVANZA DEL PRESENTE MODELLO E DELLE NORME-DISPOSIZIONI IVI RICHIAMATE

6.1. PRINCIPI GENERALI
6.2. DEFINIZIONE DI "VIOLAZIONE" AI FINI DELL'OPERATIVITÀ DEL PRESENTE SISTEMA SANZIONATORIO
6.3 SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI
6.3.1. PERSONALE DIPENDENTE
6.3.2. DIRIGENTI
6.4. AMMINISTRATORI
6.5. SINDACI
6.6. TERZI: COLLABORATORI, AGENTI E CONSULENTI ESTERNI
6.7. REGISTRO

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

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**"), che si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione ed adegua la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad 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 D.Lgs. n. 231 del 2001 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche[1] (di seguito, per brevità, il/gli "**Ente/Enti**"), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica (meglio individuata di seguito) autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Tale responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati tassativamente elencati nel medesimo D.Lgs. n. 231 del 2001.

L'articolo 4 del Decreto precisa, inoltre, che in alcuni casi ed alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all'estero dalle persone fisiche (come di seguito meglio individuate) a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

1.2 Le Persone la cui condotta determina la responsabilità dell'Ente ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001

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

(i) 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

[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 (Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale, Segretariato generale della Presidenza della Repubblica, C.S.M., ecc.).

esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo: di seguito, per brevità, i "**Soggetti Apicali**"),

(ii) 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].

Infatti, secondo la prevalente dottrina, assumono rilevanza ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente quelle situazioni in cui un incarico particolare sia affidato a collaboratori esterni, tenuti ad eseguirlo sotto la direzione o il controllo di Soggetti Apicali.

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.

1.3 I Reati Presupposto

Il Decreto richiama le seguenti fattispecie di reato (di seguito, per brevità, anche, i "**Reati Presupposto**"):

i) **reati contro la Pubblica Amministrazione**, previsti dagli articoli 24 e 25 del Decreto, successivamente modificati dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190, dalla Legge 16 gennaio 2019, n. 3 e dal D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75. Tra questi reati vi sono: malversazione e indebita percezione di erogazioni pubbliche, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico, concussione, induzione indebita a dare o promettere altre utilità, corruzione (anche internazionale), istigazione alla corruzione e traffico di influenze illecite; frode nell'esecuzione di contratti di pubblica fornitura (anche in danno dell'Unione Europea), frode per il conseguimento di erogazioni dai Fondi agricoli europei, peculato (anche mediante profitto dell'errore altrui) e abuso d'ufficio – quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea.

ii) **delitti informatici e trattamento illecito dei dati**, introdotti dall'articolo 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 24-*bis*; nel 2019, sono stati inoltre inseriti nell'art. 24-*bis* i delitti relativi al perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (D.L. 105/2019);

iii) **delitti di criminalità organizzata**, introdotti dall'articolo 2, comma 29, della Legge 15 luglio 2009, n. 94, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 24-*ter*;

iv) **delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in**

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

strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dall'articolo 6 della Legge 23 novembre 2001, n. 409, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*bis*, successivamente integrato dall'articolo 15, comma 7, lett. a), della Legge 23 luglio 2009, n. 99;

v) **delitti contro l'industria e il commercio**, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. b), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*bis.1*;

vi) **reati societari**, introdotti dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*ter,* successivamente integrato dal D.Lgs. 28 dicembre 2005, n. 262, dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190, dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69, e dal D.Lgs. 15 marzo 2017, n. 38;

vii) **delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico**, introdotti dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*quater*;

viii) **reati contro l'incolumità fisica**, con particolare riferimento all'integrità sessuale femminile, introdotti dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'art. 25-*quater*.1;

ix) **delitti contro la personalità individuale**, introdotti dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*quinquies,* successivamente modificato dalla Legge 6 febbraio 2006, n. 38, dal D.Lgs. 4 marzo 2014, n. 39, e dalla Legge 29 ottobre 2016, n. 199;

x) **reati di abuso di mercato**, previsti dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*sexies* e, all'interno del TUF, l'articolo 187-*quinquies* "*Responsabilità dell'ente*";

xi) **reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime**, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, introdotti dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*septies*, successivamente modificato dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81;

xii) **reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio**, introdotti dal Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*octies*, successivamente modificato dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186 e dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 90;

xiii) **delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti**, introdotti dal Decreto Legislativo 14 dicembre 2021, n. 184, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'articolo 25-*octies*.1;

xiv) **delitti in materia di violazione del diritto d'autore**, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. c), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*novies*, successivamente modificato dalla L. 3 agosto 2009, n. 116, e dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121;

xv) **delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**, introdotto dall'art. 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*decies*[3];

[3] Originariamente art. 25-*novies* e così rinumerato dal D.Lgs. 121/2011.

xvi) **reati ambientali**, introdotti dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*undecies*, successivamente modificato dalla Legge 22 maggio 2015, n. 68 (c.d. "Ecoreati");

xvii) **reati transnazionali**, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, "*Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale*";

xviii) **delitto di impiego di cittadini di Paesi terzi di cui il soggiorno è irregolare**, introdotto dal Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109, recante l'"*Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*", che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*duodecies*, successivamente modificato dalla Legge 17 ottobre 2017, n. 161*;*

xix) **reati di corruzione tra privati**, introdotti dalla L. 6 novembre 2012, n. 190, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 la lettera s-*bis* all'articolo 25-*ter*, comma 1, successivamente modificato dal D.Lgs. 15 marzo 2017, n. 38.

xx) **delitti di razzismo e xenofobia**, introdotto dalla Legge 20 novembre 2017, n. 167, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'art. 25-*terdecies*;

xxi) **delitti di frode nelle competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati,** introdotti dalla Legge 3 maggio 2019, n. 39 che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'art. 25-*quaterdecies*;

xxii) **reati tributari,** in particolare: delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, occultamento o distruzione di documenti contabili, sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte – artt. 2, 3, 8, 10, 11 D.Lgs. n. 74 del 2000 – introdotti dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*quinquiesdecies;* dichiarazione infedele, omessa dichiarazione e indebita compensazione se il fatto è commesso: (*a*) nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri; (*b*) al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro – artt. 4, 5 e 10-*quater* D.Lgs. n. 74/2000 – introdotti dal D.Lgs. n. 75 del 14 luglio 2020;

xxiii) **Delitti in materia di contrabbandando di cui al D.P.R. 43/1973**, introdotti dal D.Lgs. n. 75 del 14 luglio 2020, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'art. 25-*sexiedecies*;

xxiv) **delitti contro il patrimonio culturale**, introdotti dalla Legge 9 marzo 2022, n. 22, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231 del 2001 gli artt. 25-*septiesdecies* e 25-*duodevicies.*

1.4 Le Sanzioni previste nel Decreto

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede le seguenti tipologie di sanzioni applicabili agli enti destinatari della normativa:

(a) sanzione amministrativa pecuniaria;

(b) sanzioni interdittive;
(c) confisca del prezzo o del profitto del reato;
(d) pubblicazione della sentenza.

(a) La sanzione amministrativa pecuniaria, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, costituisce la sanzione "base" di necessaria applicazione e del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune (che, nelle associazioni, è costituito dai contributi dei singoli associati).

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione pecuniaria, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive valutazioni, al fine di garantire l'efficacia della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'Ente.

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille)[4] tenendo conto:

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

Nel corso della seconda valutazione, il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di Euro 258 ad un massimo di Euro 1.549. Tale importo è fissato "*sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione*" (artt. 10 e 11, comma 2, D.Lgs. n. 231 del 2001).

Come affermato al punto 5.1. della Relazione al Decreto, "*quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato.* (…) *Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente*".

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

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.

[4] Con riferimento ai reati di *market abuse*, il secondo comma dell'articolo 25-*sexies* del D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede che: "S*e in seguito alla commissione dei reati di cui al comma 1, il prodotto o il profitto conseguito dall'ente è di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto*".

Riduzione	Presupposti
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.

(b) Le seguenti **sanzioni interdittive** sono previste dal Decreto e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste:

- interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Perché le sanzioni interdittive possano essere inflitte, è necessaria la sussistenza di almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13 del D.Lgs. n. 231 del 2001, ossia:

- "*l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative*";

ovvero

- "*in caso di reiterazione degli illeciti*"[5].

[5] Ai sensi dell'articolo 20 del D.Lgs. n. 231 del 2001, "*si ha reiterazione quanto 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*".

Inoltre, le sanzioni interdittive possono anche essere richieste dal Pubblico Ministero e applicate all'Ente dal Giudice in via cautelare, quando:

- 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.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'articolo 17, D.Lgs. n. 231 del 2001 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- "*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 hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni[6] e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, "*tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso*" (art. 14, D.Lgs. n. 231 del 2001).

Il Legislatore ha infine precisato che l'interdizione dall'esercizio dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

(c) Ai sensi dell'articolo 19 del D.Lgs. n. 231 del 2001, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** – anche per equivalente – del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. L'art. 6, comma 5, D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede inoltre che la confisca del profitto del reato è sempre disposta (anche nella forma per equivalente) anche nel caso in cui l'ente riesca a provare la propria estraneità al reato commesso dai Soggetti apicali (si veda più sotto, paragrafo 1.6.).

(d) La **pubblicazione della sentenza di condanna** in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente ed a spese dell'Ente.

[6] Nei casi più gravi, per i reati previsti dall'art. 25 del Decreto (concussione e corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità), il giudice può applicare sanzioni interdittive per una durata anche fino a 7 anni.

1.5 Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei reati presupposto del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte 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 Decreto).

1.6 Le Condotte Esimenti

Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs. n. 231 del 2001 prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali, sia da Soggetti Sottoposti (come definiti al precedente paragrafo 1.2).

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'articolo 6 del Decreto prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito, per brevità, il "**Modello**");

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente (di seguito, per brevità, l'"**Organismo di Vigilanza**" o l'"**OdV**"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;

c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'articolo 7 del Decreto prevede l'esonero della responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'esonero della responsabilità dell'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutti i protocolli ed i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che la Società intende scongiurare. In particolare, con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente, all'articolo 6, commi 2 e 2-*bis*, che il Modello risponda alle seguenti esigenze:

a) individui le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati (c.d. attività a rischio di reato);

b) preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;

c) individui le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;

d) preveda obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;

e) introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

f) preveda uno o più canali di segnalazione di condotte illecite o di violazioni del Modello (c.d. *whistleblowing* – v. più ampiamente il successivo paragrafo 1.7.)

1.7 La tutela del *whistleblower*

La Legge n. 179/2017 a tutela del *whistleblower* ha inserito all'interno dell'art. 6 del Decreto 231/2001 un nuovo comma (2-*bis*), che prevede l'inserimento nel modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società:

- di specifici canali, di cui almeno uno informatizzato, di segnalazione degli illeciti e delle violazioni del Modello organizzativo, che siano idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione (art. 6, comma 2-*bis*, lett. a) e b), D.Lgs. 231/2001);

- del divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione (art. 6, comma 2-*bis*, lett. c), D.Lgs. 231/2001);

- di sanzioni disciplinari per coloro che violino la riservatezza del segnalante e per coloro che, all'opposto, fanno, per dolo o colpa grave, segnalazioni infondate (art. 6, comma 2-*bis*, lett. d) D.Lgs. 231/2001);

- della nullità del licenziamento ritorsivo e delle altre misure discriminatorie o ritorsive – compreso il mutamento di mansioni – del soggetto segnalante, derivanti, direttamente o indirettamente, dalla segnalazione (art. 6, comma 2-*quater* D.Lgs. 231/2001).

La Società ha adottato una **procedura per le segnalazioni del *whistleblower*** (si rinvia al successivo paragrafo 3.3.), che costituisce parte integrante del Modello.

1.8 Le Linee Guida

Su espressa indicazione del Legislatore delegato, i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria che siano stati comunicati al Ministero della Giustizia il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione gestione e controllo *ex* D.Lgs. n. 231 del 2001, approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate (prima nel 2008, poi nel 2014 ed infine nel 2021).

Il percorso indicato dalle Linee Guida per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree a rischio, finalizzata a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la commissione dei reati indicati del Decreto (c.d. "aree sensibili") o nelle quali sia comunque possibile la commissione di condotte strumentali alla realizzazione dei reati di cui al Decreto (c.d. "aree strumentali"),

quali ad esempio la gestione dell'attività finanziaria della Società, potenzialmente funzionale alla creazione di riserve extra-contabili;

- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò, soccorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate – su indicazione del vertice apicale – dal *management* e dai consulenti, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

Le **componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo** proposto dalle Linee Guida sono, per quanto concerne la prevenzione dei reati dolosi:

- il **Codice Etico**: costituito dal documento tramite cui l'azienda deve diffondere all'interno dell'organizzazione, e nei confronti di tutti gli *stakeholders*, una tavola dei principi, impegni e responsabilità etici a cui essa ispira la sua attività e delle corrispondenti condotte richieste ai destinatari;

- il **sistema organizzativo**: l'ente deve definire in documenti formali (organigramma, mansionario, funzionigramma, deleghe e procure, nomine, ecc.) le funzioni ed i poteri di ciascuna figura aziendale, chiarendo la tipologia di rapporti (gerarchici, di staff, di controllo, di riporto) intercorrenti fra gli stessi. Andranno chiaramente definite le modalità di accesso a determinati ruoli in azienda e gli eventuali sistemi premianti e di gratificazione rivolti al personale (obiettivi, risultati, scatti di anzianità, acquisizione nuovi titoli e competenze);

- le **procedure operative**: devono esistere disposizioni aziendali e procedure formalizzate (informatiche e manuali) idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili e strumentali, nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante. Il rispetto attento delle procedure adottate appare necessario soprattutto per l'area amministrativo-finanziaria (per la quale l'art. 6, co. 2, lett. c, D.Lgs. n. 231/2001 dispone esplicitamente che il modello deve "*individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati*"). In questo ambito il sistema dei controlli interni potrà essere attuato attraverso strumenti diffusi e riconosciuti, tra cui: abbinamento firme, riunioni periodiche e frequenti, condivisione dei compiti, previsione di almeno un duplice controllo (operatore e figura apicale), verifica di rispetto del budget, verifica esistenza di adeguata documentazione di supporto e giustificazione (fatture, contratti, ordini, documenti di trasporto, delibere, ecc). Qualora, poi, determinate operazioni vengano svolte, per scelta aziendale o per eventi eccezionali, al di fuori del sistema di procedure e prassi adottate, sarà importante garantire l'assoluta trasparenza e documentazione dell'attività svolta;

- i **poteri autorizzativi e di firma**: i poteri autorizzativi e di firma devono essere coerenti con le responsabilità assegnate, prevedendo, ove richiesto, l'indicazione dei limiti di spesa; devono, inoltre, essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società e all'esterno. Occorre evitare, in ogni caso, di attribuire poteri illimitati e svincolati dalla verifica a soggetti che sono tenuti ad adottare decisioni che potrebbero comportare la commissione di reati;

- il **sistema di controllo di gestione**: in particolare, il sistema di controllo di gestione deve essere articolato nelle diverse fasi di elaborazione del budget annuale, di analisi dei consuntivi periodici e di elaborazione delle previsioni.
  Il sistema di controllo deve essere informato ai seguenti principi:
  - verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;

- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e dei protocolli previsti dal Modello;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza (in dettaglio, v. cap. 5) i cui principali requisiti siano:
  - autonomia ed indipendenza,
  - professionalità,
  - continuità di azione;

- la **comunicazione al personale e la sua formazione**, finalizzata a consolidare in tutti i Destinatari la conoscenza dei principi e delle regole a cui la concreta operatività deve conformarsi.

Con riferimento ai reati colposi le componenti più rilevanti individuate dalle Linee Guida sono:

- il Codice Etico (o di condotta) con riferimento ai reati considerati;
- la struttura organizzativa;
- la formazione e l'addestramento;
- la comunicazione e il coinvolgimento;
- la gestione operativa;
- il sistema di monitoraggio della sicurezza;

- **l'obbligo**, da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente "a rischio reato", **di fornire informazioni all'Organismo di Vigilanza**, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

2. L'ATTIVITÀ SVOLTA DA SAVILLS ITALY S.R.L.

Savills Italy S.r.l. (d'ora in avanti la "**Società**" o "**Savills Italy**") è un'impresa con sede in Milano (MI), Via Alessandro Manzoni n. 37, che svolge attività di intermediazione immobiliare e consulenza in materia di sopralluoghi presso immobili.
In particolare, la Società svolge prevalentemente attività di mediazione immobiliare ai sensi della L. 39/1989 e ss.mm.ii. La Società, inoltre, svolge attività complementari all'attività di mediazione immobiliare, tra cui l'elaborazione di valutazioni e perizie di complessi immobiliari ed aziendali, attività di consulenza alla proprietà o ai *tenant*, ed attività di *Building Project Consultancy*.

La Società fa parte del Gruppo internazionale Savills PLC, che si occupa di una vasta gamma di servizi specialistici nel settore immobiliare, dalla consulenza commerciale e d'investimento alle valutazioni, dalla pianificazione progettuale alla completa gestione degli *asset*.

A livello di Gruppo sono state predisposte e adottate alcune procedure/*policy* che si applicano anche a Savills Italy, tra cui: (*i*) Group Anti-corruption Policy; (*ii*) Gifts & Entertainment Procedure; (*iii*) Group Contractor Management Policy; (*iv*) Group Fraud Risk Management Policy; (*v*) Group Procurement Policy; (*vi*) Group Conflict of Interest Policy; (vii) Group Accounting Policies; (*viii*) Group Finance Manual; (*ix*) Group Health and Safety Policy; (*x*) Group Sustainability Policy; (*xi*) Group Environmental Policy; (*xii*) Group IT Minimum Standards Policy; (*xiii*) Group IT Disaster Recovery Policy; (*xiv*) Group Retention of Records Policy; (*xv*) Group Data Protection Policy; (*xvi*) Group Regulatory Compliance Policy; (*xvii*) Group Social Media Policy; (*xviii*) Group Human Resources (HR) Policy; (*xix*) Group Diversity and Inclusion Policy.

Nel documento che riassume gli esiti del *risk assessment* si fa pertanto riferimento a tali procedure/*policy* di Gruppo, in quanto esse sono state adottate e rese operative anche dalla società italiana del Gruppo e costituiscono parte integrante del sistema di controllo preventivo.

3. IL MODELLO

3.1 Le finalità del Modello

Il Modello predisposto dalla Società sulla base dell'individuazione delle aree di possibile rischio nell'attività aziendale al cui interno si ritiene più elevata la probabilità che siano commessi i reati, si propone come finalità quelle di:

- 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;
- 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.

3.1.1 La costruzione del Modello

Sulla scorta anche delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di riferimento, la costruzione del Modello (e la successiva redazione del presente documento) si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

(i) esame preliminare del contesto aziendale attraverso l'analisi della documentazione societaria rilevante e lo svolgimento di interviste con i responsabili della Società, informati sulla struttura e le attività della stessa, al fine di definire l'organizzazione e le attività eseguite dalle varie unità organizzative/funzioni aziendali, nonché i processi aziendali nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;

(ii) individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali "a rischio" o "strumentali" alla commissione di reati, operata sulla base del sopra citato esame preliminare del contesto aziendale (di seguito, per brevità, cumulativamente indicate come le "**Aree a Rischio Reato**");

(iii) descrizione a titolo esemplificativo, anche al fine di agevolare la comprensione del Modello da parte dei suoi destinatari, delle principali possibili modalità di commissione dei Reati Presupposto all'interno delle singole Aree a Rischio Reato;

(iv) rilevazione ed individuazione del sistema di controllo dell'ente finalizzato a prevenire la commissione dei Reati Presupposto, con eventuale indicazione dei protocolli che disciplinano l'operatività aziendale;

(v) attuazione dei principi comportamentali e delle regole procedurali poste dal Modello nonché verifica della concreta idoneità ed operatività degli strumenti di controllo, monitorando continuamente l'effettiva osservanza del Modello.

3.1.2. Il concetto di rischio

Nella predisposizione di un Modello di organizzazione e gestione, quale il presente, non può essere trascurato il concetto di rischio. È, infatti, imprescindibile stabilire, ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal D.Lgs. n. 231 del 2001, quale sia lo *standard* di adeguatezza dei protocolli che la società è chiamata ad adottare per minimizzare il rischio di commissione di reati. Con specifico riferimento alle previsioni del Decreto, e così come chiarito dalla giurisprudenza penale, occorre l'efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere eluso se non fraudolentemente, e cioè mediante l'adozione di condotte artificiose finalizzate ad aggirare le regole stabile dalla Società (ad es. la falsificazione di firme per far risultare l'avvenuta autorizzazione da parte di una diversa funzione aziendale).

3.1.3 La struttura del Modello ed i Reati Presupposto rilevanti ai fini della sua costruzione

La Società ha inteso predisporre un Modello che tenesse conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di *governance* e in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, regole e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle Aree a Rischio Reato, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto.

In particolare, il Modello è costituito da una "**Parte Generale**", che contiene i principi cardine dello stesso e da più "**Parti Speciali**", in relazione alle diverse categorie di reati previsti dal D.Lgs. n. 231 del 2001.

Le Parti Speciali contengono – per ciascuna categoria di reati presupposto – una sintetica descrizione degli illeciti che possono essere fonte di una responsabilità amministrativa della Società, l'indicazione delle Aree a Rischio Reato individuate, l'esemplificazione di possibili modalità di commissione dei reati indicati e la descrizione delle principali regole di comportamento implementate dalla Società, cui i Destinatari del Modello (come di seguito definiti) si devono attenere al fine di prevenire la commissione di tali reati.

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**.

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 assessment* 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.

3.1.4. L'adozione del Modello

L'adozione del presente Modello è demandata dal Decreto stesso alla competenza dell'organo dirigente (ed in particolare al Consiglio di Amministrazione), al quale è altresì attribuito il compito di integrare il presente Modello con ulteriori Parti Speciali relative ad altre tipologie di Reati Presupposto di nuova introduzione nel D.Lgs. n. 231 del 2001.

3.2. I documenti connessi al Modello

Formano parte integrante e sostanziale del Modello i seguenti documenti:

- il Codice Etico di Gruppo contenente l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità nei confronti dei destinatari del Modello stesso (di seguito, per brevità, il "**Codice Etico di Gruppo**");

- il sistema disciplinare ed il relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello (di seguito, per brevità, il "**Sistema Sanzionatorio**");

- il sistema di deleghe e procure, nonché tutti i documenti aventi l'obiettivo di descrivere e attribuire responsabilità e/o mansioni a chi opera all'interno dell'Ente nelle Aree a Rischio Reato (*i.e.* organigrammi, ordini di servizio, *job profile*, mansionari, funzionigrammi, ecc.);

- il sistema di procedure, di protocolli e di controlli interni adottati – anche di Gruppo –, aventi quale finalità quella di garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali e finanziari, nonché dei comportamenti che devono essere tenuti dai destinatari del presente Modello operanti nelle Aree a Rischio Reato (di seguito, per brevità, il sistema delle deleghe e procure, le procedure, i protocolli ed i controlli interni sopra citati verranno cumulativamente definiti le "**Procedure di Gruppo**").

Ne consegue che con il termine "Modello" deve intendersi non solo il presente documento, ma altresì tutti gli ulteriori documenti e le Procedure che verranno successivamente adottati secondo quanto previsto nello stesso e che perseguiranno le finalità ivi indicate.

3.3. La procedura *whistleblowing*

Come anticipato (v. sopra paragrafi 1.7. e 2), 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 o al Legal and Compliance Manager;
  - via email 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 stesso**.

3.4. Gestione delle risorse finanziarie

Fermo restando quanto indicato al precedente paragrafo, tenuto conto che ai sensi dell'articolo 6, lettera c) del D.Lgs. n. 231 del 2001 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 tale risorse.

3.5. Diffusione del Modello

3.5.1. Destinatari

Il presente Modello tiene conto della particolare realtà imprenditoriale della Società e rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione ed informazione dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti (di seguito, per brevità, i "**Destinatari**"). A titolo esemplificativo e non esaustivo, nella categoria dei Destinatari rientrano:

- gli Amministratori e i dipendenti della Società;
- i 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, ecc…);
- 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.

Tutto ciò affinché i Destinatari seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

In ogni caso, le funzioni aziendali competenti assicurano il recepimento nelle Procedure della Società dei principi e delle norme di comportamento contenuti nel Modello, nel Codice Etico di Gruppo e nelle Procedure di Gruppo.

3.5.2. Formazione ed Informazione del Personale

È obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza da parte dei Destinatari circa il contenuto del Decreto e gli obblighi derivanti dal medesimo.

Ai fini dell'efficace attuazione del presente Modello, la formazione e l'informazione verso i Destinatari è gestita dall'Organismo di Vigilanza con i responsabili delle funzioni aziendali coinvolte nella applicazione del Modello.

Le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/informazione necessarie anche ai fini del rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto, attengono alla specifica informativa all'atto dell'assunzione e le ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto. In particolare è prevista:

- una comunicazione iniziale. A tale proposito, l'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in Società ed una copia del Modello è resa disponibile presso la sede della Società. Ai nuovi assunti viene consegnata copia del Codice Etico di Gruppo ed del Modello. Inoltre il Codice Etico di Gruppo e la Parte Generale del Modello sono disponibili sul sito internet aziendale. Tutti i dipendenti si impegnano mediante sottoscrizione di un modulo a prendere atto di quanto sopra e ad osservare i contenuti della normativa citata. Inoltre, ai Soggetti Apicali e/o Sottoposti che operano nelle Aree a Rischio Reato, viene data informativa della Parte Speciale che riguarda l'Area di riferimento;
- una specifica attività di formazione. Tale attività di formazione "continua" è obbligatoria e sviluppata anche attraverso strumenti e procedure informatiche (*e-mail* di aggiornamento, sito internet aziendale, strumenti di autovalutazione), nonché incontri e seminari di formazione ed aggiornamento periodici. Tale attività è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

3.5.3. Informazione ai Terzi e diffusione del Modello

La Società prevede altresì la diffusione del Modello alle persone che intrattengono con la Società rapporti di

collaborazione senza vincolo di subordinazione, rapporti di consulenza, rapporti di agenzia, rapporti di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretizzino in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale, ivi inclusi i soggetti che agiscono per i fornitori e i *partners*, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché *joint-venture* (di seguito, per brevità, i "**Terzi**").

In particolare, le funzioni aziendali di volta in volta coinvolte forniscono ai soggetti Terzi in generale, idonea informativa in relazione all'adozione del Modello ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001. La Società invita, inoltre, i Terzi a prendere visione dei contenuti del Codice Etico di Gruppo e della Parte Generale del Modello presenti sul sito internet della stessa.

Nei rispettivi testi contrattuali sono inserite specifiche clausole dirette ad informare i Terzi dell'adozione del Modello da parte della Società, del quale gli stessi dichiarano di aver preso visione. Con tali clausole i Terzi dichiarano altresì di aver conoscenza delle conseguenze derivanti dal mancato rispetto dei precetti contenuti nella Parte Generale del Modello e nel Codice Etico di Gruppo, e si obbligano a non commettere e a fare in modo che i propri Soggetti Apicali o Sottoposti si astengano dal commettere i Reati Presupposto.

4. ELEMENTI DEL MODELLO DI *GOVERNANCE* E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ

4.1. Il Modello di *governance* della Società

Il Consiglio di Amministrazione è composto da 9 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 Dott. Gianni Flammini, nato a Porto San Giorgio (AP) il 20.01.1965, Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- il Dott. James Simon Ward Sparrow, nato a Pembury (UK) il 1.05.1967;
- il Dott. Michael Peters, nato a Chelmsford (UK) il 25.02.1973;
- il Dott. Carlo Walder, nato a Milano il 25.10.1970;
- la Dott.ssa Francesca Cattagni, nata a Milano il 5.11.1976;
- il Dott. Angus David Potterton, nato a Dublino (IE) il 19.08.1964;
- il Dott. Dario Leone, nato a Catania il 12.09.1977;
- il Dott. Marco Montosi, nato a Modena il 12.10.1983;
- la Dott.ssa Annunziata Moliterni, nata a Matera il 4.04.1972;

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.

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.

4.2. Il sistema di controllo interno della Società

La Società ha adottato i seguenti strumenti di carattere generale, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni nonché in relazione ai reati da prevenire:

- i principi etici ai quali la Società si ispira, anche sulla base di quanto stabilito nel Codice Etico di Gruppo e nelle Procedure di Gruppo;
- la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa;
- il sistema di controllo interno e quindi la struttura delle procedure aziendali;
- le procedure afferenti al sistema amministrativo, contabile e di *reporting*;
- la formazione obbligatoria, adeguata e differenziata di tutto il personale;

- il sistema sanzionatorio previsto dai CCNL applicati ai dipendenti della Società;
- il "*corpus*" normativo e regolamentare nazionale.

4.3. Principi generali di controllo in tutte le Aree a Rischio Reato

In aggiunta ai controlli specifici descritti in ciascuna Parte Speciale del presente Modello, la Società ha implementato specifici controlli generali applicabili in tutte le Aree a Rischio Reato.

Si tratta, nello specifico, dei seguenti:

- **Trasparenza**: ogni operazione/transazione/azione deve essere giustificabile, verificabile, coerente e congruente;

- **Separazione delle funzioni/poteri**: nessuno può gestire in autonomia un intero processo e può essere dotato di poteri illimitati; i poteri autorizzativi e di firma devono essere definiti in modo coerente con le responsabilità organizzative assegnate;

- **Adeguatezza delle norme interne**: l'insieme delle norme aziendali deve essere coerente con l'operatività svolta ed il livello di complessità organizzativa e tale da garantire i controlli necessari a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;

- **Tracciabilità/Documentabilità**: ogni operazione/transazione/azione, nonché la relativa attività di verifica e controllo devono essere documentate e la documentazione deve essere adeguatamente archiviata.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1. Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

Secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 231 del 2001 (articoli 6 e 7) , nonché le indicazioni contenute nella Linee Guida, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, devono essere:

(a) autonomia ed indipendenza;
(b) professionalità;
(c) continuità d'azione.

Autonomia ed indipendenza

I requisiti di autonomia ed indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente.
Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'Organismo di Vigilanza la posizione gerarchica più elevata possibile, e prevedendo un'attività di *reporting* al massimo vertice operativo aziendale, cioè al Consiglio di Amministrazione. Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi, che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello.

Professionalità

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio[7].

Continuità d'azione

L'Organismo di Vigilanza deve:

- svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine;
- essere una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.

Per assicurare l'effettiva sussistenza dei requisiti descritti in precedenza, è opportuno che chi venga nominato come membro dell'Organismo di Vigilanza possegga, oltre alle competenze professionali descritte, i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice, ecc.).

5.2. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

In ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto, in attuazione delle indicazioni fornite dalle Linee Guida ed in conformità al disposto dell'art. 6, comma 4-*bis*, D.Lgs. n. 231 del 2001, la Società ha affidato le funzioni dell'Organismo di Vigilanza ad un organismo collegiale.

[7] Ci si riferisce, tra l'altro, a: tecniche di analisi e valutazione dei rischi; misure per il loro contenimento (procedure organizzative, meccanismi di contrapposizione dei compiti, ecc.); *flow charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza, tecniche di intervista e di elaborazione dei questionari; metodologie per l'individuazione di frodi; ecc. L'Organismo di Vigilanza deve avere competenze di tipo ispettivo (per accertare come si sia potuto verificare un reato della specie in esame e di chi lo abbia commesso); competenze di tipo consulenziale (per adottare – all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche – le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi o, ancora, correntemente per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati) e competenze giuridiche. Il D.Lgs. n. 231 del 2001 è una disciplina penale ed avendo l'attività dell'Organismo di Vigilanza lo scopo di prevenire la realizzazione dei reati è dunque essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati (che potrà essere assicurata mediante l'utilizzo delle risorse aziendali, ovvero della consulenza esterna).

Con la medesima delibera di nomina dell'OdV, è stato anche fissato il compenso annuale spettante a tale organo per l'incarico assegnatogli.

Una volta insediato, l'Organismo di Vigilanza stabilisce ed aggiorna il piano delle attività da svolgere, eventualmente dotandosi di un proprio regolamento interno.

5.3. Durata dell'incarico e cause di cessazione

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per la durata indicata nell'atto di nomina e può essere rinnovato.

Né il D.Lgs. 231/2001 né le Linee guida di Confindustria stabiliscono una durata minima o massima dell'OdV. Tuttavia, la dottrina ha avuto modo di chiarire che – a maggior garanzia dell'indipendenza dello stesso e per meglio favorire una continuità di azione – è preferibile prevedere un limite massimo di durata del mandato con facoltà di recesso da parte dell'ente ovvero dell'OdV. Tale limite massimo viene di solito fatto coincidere con la durata di altri organi sociali.

La cessazione dall'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:
- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'Organismo da parte del Consiglio di Amministrazione;
- rinuncia, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- sopraggiungere di una delle cause di decadenza di cui al successivo paragrafo 5.4.

La revoca dell'OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi:
- il caso in cui il membro dell'OdV sia coinvolto in un procedimento penale avente ad oggetto la commissione di un delitto;
- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'OdV;
- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad un'omessa o insufficiente vigilanza dell'OdV, anche colposa.

La revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia di un membro dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo componente, mentre il componente uscente rimane in carica fino alla sua sostituzione.

5.4. Casi di ineleggibilità e di decadenza

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

a) la mancanza, o la perdita sopravvenuta, dei requisiti di professionalità, di autonomia, di indipendenza e di continuità d'azione;
b) l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
c) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione, o con i soggetti incaricati della revisione contabile;
d) l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra il componente e la Società tali da compromettere l'indipendenza del componente stesso;
e) la sottoposizione a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, ovvero l'interdizione, l'inabilitazione, la dichiarazione di fallimento, l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o

l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;

f) la pendenza di un procedimento penale, ovvero una sentenza di condanna o di applicazione della pena ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., anche non definitive, in relazione a reati previsti dal Decreto o ad altri reati della stessa indole;
g) una sentenza di condanna o di applicazione della pena ai sensi degli artt. 444 ss. c.p.p. in sede penale, o un provvedimento di condanna in sede amministrativa, anche non definitivi, emessi a carico della Società in relazione, a reati previsti dal Decreto, da cui risulti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
h) un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel Modello (inclusi gli obblighi di riservatezza), ovvero gravi ragioni di convenienza, tali da impedire di svolgere i propri compiti diligentemente ed efficacemente o da pregiudicare la propria autonomia di giudizio nell'esercizio delle funzioni assegnate;
i) la mancata partecipazione ad almeno l'80% (ottanta per cento) delle riunioni dell'Organismo, ovvero l'impossibilità di svolgere l'incarico per un periodo di tempo superiore ai 6 mesi.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il componente l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

5.5. Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In conformità alle indicazioni fornite dal Decreto e dalle Linee Guida, la funzione dell'Organismo di Vigilanza consiste, in generale, nel:

- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reato prese in considerazione dallo stesso;
- verificare l'efficacia del Modello e la sua reale capacità di prevenire la commissione dei reati in questione;
- individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate necessità o condizioni aziendali;
- verificare che le proposte di aggiornamento e modifica formulate dal Consiglio di Amministrazione siano state effettivamente recepite nel Modello.

Nell'ambito della funzione sopra descritta, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- verificare periodicamente la mappa delle Aree a Rischio Reato e l'adeguatezza dei punti di controllo al fine di consentire il loro adeguamento ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A questo scopo, i destinatari del Modello, così come meglio descritti nelle parti speciali dello stesso, devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre la Società al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere redatte in forma scritta e trasmesse all'apposito indirizzo di posta elettronica attivato dall'OdV;
- effettuare periodicamente, sulla base del piano di attività dell'OdV previamente stabilito, verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (comprese le segnalazioni di cui al successivo paragrafo) rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all'attenzione dell'OdV da specifiche segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
- verificare che gli elementi previsti nel Modello per le diverse tipologie di reati (clausole *standard*, procedure e relativi controlli, sistema delle deleghe, ecc.) vengano effettivamente adottati ed implementati e siano rispondenti alle esigenze di osservanza del D.Lgs. n. 231 del 2001, provvedendo, in caso contrario, a proporre azioni correttive ed aggiornamenti degli stessi;

- attuare, in conformità al Modello, un efficace flusso informativo nei confronti del Consiglio di Amministrazione che consenta all'Organismo di riferire allo stesso in merito all'efficacia e all'osservanza del Modello;
- promuovere, attraverso le competenti strutture aziendali, un adeguato processo formativo del personale mediante idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- verificare periodicamente, con il supporto delle altre strutture competenti, la validità delle clausole finalizzate ad assicurare l'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- comunicare eventuali violazioni del Modello agli organi competenti in base al Sistema Disciplinare, ai fini dell'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori e monitorarne l'esito.

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, vengono attribuiti all'OdV i seguenti poteri:

- accedere in modo ampio e capillare ai vari documenti aziendali ed, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non instaurati dalla Società con terzi;
- avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali e degli organi sociali che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo;
- conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti anche esterni alla Società.

5.6. Risorse dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato. In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti autonomi poteri di spesa, nonché la facoltà di stipulare, modificare e/o risolvere incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

5.7. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza

5.7.1. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, l'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Destinatari (e, ove del caso, dei Terzi) in merito ad eventi che potrebbero comportare la responsabilità della Società ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001.

I flussi informativi verso l'OdV si distinguono in informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie.

Nel primo caso valgono le seguenti prescrizioni:

- i Destinatari sono tenuti a segnalare all'OdV le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati o a pratiche non in linea con le procedure e le norme di comportamento emanate o che verranno emanate dalla Società;
- i Terzi sono tenuti ad effettuare le segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati nei limiti e secondo le modalità previste contrattualmente;
- i Terzi sono tenuti ad effettuare le eventuali segnalazioni direttamente all'OdV.

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, inerenti lo svolgimento di indagini che vedano coinvolta la Società e/o i componenti degli organi sociali;
- i rapporti eventualmente predisposti dai responsabili di altri organi nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del D.Lgs. n. 231 del 2001;
- le notizie relative a procedimenti disciplinari nonché ad eventuali sanzioni irrogate ovvero dei

provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- le indagini interne o relazioni/comunicazioni interne da cui emerga la responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001;
- i cambiamenti organizzativi;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- le operazioni particolarmente significative svolte nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
- i mutamenti nelle Aree a Rischio Reato o potenzialmente a rischio;
- le eventuali comunicazioni del Collegio Sindacale (nel caso in cui tale organo sia nominato successivamente all'adozione del Modello e non coincida con l'OdV) in merito ad aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- la dichiarazione di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali.

5.7.2. Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza

Premesso che la responsabilità di adottare ed efficacemente implementare il Modello permane in capo al Consiglio di Amministrazione della Società, l'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e al verificarsi di eventuali criticità.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di:
- comunicare, all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività che intende svolgere al fine di adempiere ai compiti assegnati;
- comunicare periodicamente lo stato di avanzamento del programma unitamente alle eventuali modifiche apportate allo stesso;
- comunicare tempestivamente eventuali problematiche connesse alle attività, laddove rilevanti;
- relazionare, con cadenza semestrale, in merito all'attuazione del Modello.

L'Organismo potrà richiedere di essere convocato dal Consiglio di Amministrazione per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche. Gli incontri con gli organi sociali cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati. Copia di tali verbali sarà custodita dall'OdV e dagli organi di volta in volta coinvolti.

Fermo restando quanto sopra, l'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, comunicare, valutando le singole circostanze:

(i) i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per l'implementazione delle attività suscettibili di miglioramento nonché il risultato di tale implementazione;

(ii) segnalare al Consiglio di Amministrazione comportamenti/azioni non in linea con il Modello al fine di:
   a) acquisire dal Consiglio di Amministrazione tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
   b) dare indicazioni per la rimozione delle carenze onde evitare il ripetersi dell'accadimento.

6. SISTEMA SANZIONATORIO PER MANCATA OSSERVANZA DEL PRESENTE MODELLO E DELLE NORME-DISPOSIZIONI IVI RICHIAMATE

6.1. Principi generali

La Società prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme contenute nel Modello (Parte Generale e Parti Speciali), nei relativi Allegati e nelle Procedure, è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, l'articolo 6 comma 2 lettera e) del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e di gestione devono *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".*

Con riferimento ai dipendenti della Società, si specifica come l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e dalle Procedure sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001 che le violazioni in questione possano determinare. Più precisamente, la mancata osservanza delle norme contenute nel Modello e nelle Procedure lede, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere con la Società e comporta azioni disciplinari a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui la violazione costituisca reato. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione disciplinare e della irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti.

6.2. Definizione di "Violazione" ai fini dell'operatività del presente Sistema Sanzionatorio

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.

6.3 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle norme contenute nel presente Modello e nelle Procedure Aziendali sono definiti come *illeciti disciplinari*.

Come anticipato, il sistema sanzionatorio è applicabile dalla 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.).

Si precisa infine come il sistema disciplinare venga costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza.

6.3.1. Personale dipendente

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;
- 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.

6.3.2. Dirigenti

Le disposizioni di cui alla sezione 6.3.1 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.

6.4. 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.

6.5. 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.

6.6. Terzi: collaboratori, agenti e consulenti esterni

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.

6.7. 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.