ITALMOBILIARE
INVESTMENT HOLDING

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

AI SENSI DELL'ART. 6, 3° COMMA, DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 «DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA, A NORMA DELL'ART. 11 DELLA LEGGE 29 SETTEMBRE 2000, N. 300»

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 14 maggio 2004
Ultima modifica in data 11 novembre 2026

ITALMOBILIARE S.p.A.
Sede legale: Via Borgonuovo 20 – 20121 Milano
Tel. +39 02 290241
Registro delle Imprese Milano – P.IVA 00796400158
Capitale Sociale € 100.166.937

Modello di organizzazione, gestione e controllo

INDICE

Definizioni 3

Parte generale

1. Natura e finalità del Modello 4
2. Processo di adozione del Modello 4
3. Elementi essenziali e strumenti di attuazione del Modello 5
4. Reati rilevanti per ITALMOBILIARE 8
5. Destinatari del Modello e attività di formazione 10
6. Modifiche e aggiornamento del Modello 11
7. Organismo di Vigilanza e obblighi informativi 12
8. Whistleblowing e gestione delle segnalazioni 14
9. Sistema sanzionatorio 16
10. Prestazioni di servizi infragruppo 19

Definizioni

A) ***Decreto***: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

B) ***TUF***: il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 (Testo Unico della Finanza).

C) ***Reati***: i reati di cui agli artt. 24, 24-*bis*, 24-*ter*, 25, 25-*bis*, 25-*ter*, 25-*sexies*, 25-*septies*, 25-*octies*, 25-*octies1*, 25-*octies2*, 25-*novies*, 25-*quinquiesdecies*, 25-*septiesdecies*, 25-*duodevicies e 25-vicies* del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, i reati di cui all'art. 10 della Legge 146/2006 e gli illeciti amministrativi di cui all'art. 187-*quinquies* del TUF.

D) ***Società***: ITALMOBILIARE S.p.A.

E) ***Gruppo***:

i) le società italiane controllate direttamente o indirettamente dalla Società, ai sensi dell'art. 2359 c.c.;

ii) le società estere, controllate direttamente o indirettamente dalla Società, ai sensi dell'art. 2359 c.c., che operano in Italia mediante stabile organizzazione.

F) ***Modello***: il presente modello di organizzazione, gestione e controllo.

G) ***Soggetti apicali***: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.

H) ***Dipendenti***: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente (e quindi tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro dipendente con la Società).

I) ***Organismo di Vigilanza***: l'organismo previsto dal § 7 del presente Modello.

Parte generale

1. NATURA E FINALITÀ DEL MODELLO

Con l'adozione del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (il Modello) ITALMOBILIARE S.p.A. (la Società) intende conformarsi ai principi ispiratori del D. Lgs. 231/01 (il Decreto) e darne piena attuazione, nonché rendere più efficace il sistema dei controlli e di Corporate Governance, in particolare rispetto all'obiettivo di prevenire la commissione dei reati per i quali sussiste una responsabilità ai sensi e agli effetti di legge.

Il presente Modello costituisce regolamento interno di ITALMOBILIARE, vincolante per la medesima e per tutti i soggetti destinatari, come definiti nel successivo § 5. Il presente Modello è ispirato alle *Linee Guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo* elaborate da CONFINDUSTRIA nel documento del 7 marzo 2002 e successivi aggiornamenti.

Il presente Modello si pone come obiettivo principale quello di configurare un sistema strutturato e organico di *procedure di prevenzione e attività di controllo*, volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte idonee a integrare i reati contemplati dal Decreto, nonché misure idonee a migliorare l'efficienza nello svolgimento delle attività nel costante rispetto della legge e delle regole, individuando ed eliminando tempestivamente situazioni di rischio.

Il presente Modello costituisce elemento essenziale del sistema di *Corporate Governance* di ITALMOBILIARE e contribuisce, pertanto, al conseguimento dei seguenti obiettivi aziendali:

a) la diffusione e affermazione di una **cultura di impresa improntata alla *legalità***, con l'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge o alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;

b) la diffusione di una **cultura del *controllo***, che deve presiedere al raggiungimento degli obiettivi che, nel tempo, la Società si pone;

c) la previsione di un'efficiente ed equilibrata ***organizzazione*** dell'impresa, con particolare riguardo alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza, ai controlli, preventivi e successivi, nonché all'informazione interna ed esterna;

d) una adeguata **informazione** dei dipendenti e di coloro che agiscono su mandato o per conto della Società in merito alle attività che comportano il rischio di realizzazione di reati e alle conseguenze sanzionatorie che possono derivare a essi o alla Società per effetto della violazione di norme di legge o di disposizioni interne della Società.

2. PROCESSO DI ADOZIONE DEL MODELLO

2.1. Il presente Modello è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società con deliberazione del 14 maggio 2004 e modificato successivamente in data 21 marzo 2006 e 13 giugno 2008; il Modello è stato successivamente modificato il 10 febbraio 2010 con provvedimento del Presidente-Consigliere delegato ai sensi del § 6; in seguito il Modello è stato aggiornato in data 30 marzo 2011, 16 ottobre 2012, 14 novembre 2014, 11 luglio 2018, 5 novembre 2020, 15 dicembre 2022, 30 luglio 2025 e 11 novembre 2026 con deliberazione del Consiglio di Amministrazione della Società.

2.2. Il Modello si fonda su un processo preliminare di *risk assessment*, che ha consentito alla Società di individuare, con riferimento alle sue attività e tenuto conto della sua organizzazione, i profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto. In particolare, il processo ha compreso le seguenti attività:

- identificazione dei processi e attività aziendali in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto;

- autovalutazione dei rischi (c.d. *risk self assessment*) di commissione di reati e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti illeciti;
- identificazione di adeguati presidi di controllo necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto;
- analisi del proprio sistema di deleghe e poteri e di attribuzione interna delle responsabilità.

I risultati di tutto il processo preliminare all'adozione del presente Modello sono formalizzati in documentazione agli atti della Società, che qui si intende integralmente richiamata. La Società si impegna ad aggiornare il *risk assessment* in caso di novità normative, modifiche alla propria organizzazione o sviluppo di nuove attività che possano comportare nuovi rischi ai sensi del Decreto.

2.3. Il presente Modello è così strutturato:

- **PARTE GENERALE** che comprende: le caratteristiche e le componenti essenziali del Modello, i suoi destinatari, la disciplina delle funzioni e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza, il sistema dei flussi informativi, il sistema delle segnalazioni, il sistema sanzionatorio, gli obblighi di comunicazione e di formazione del personale.
- **PARTE SPECIALE** che comprende:
  - il decalogo dei principi generali di attuazione del Modello
  - le misure di prevenzione e controllo trasversali a tutte le categorie di reato
  - per *ciascuna categoria di reato*: le **attività sensibili** (quelle nell'ambito delle quali è potenzialmente possibile la commissione di uno dei reati rilevanti per il Decreto) e le **misure di prevenzione e controllo** che ITALMOBILIARE si impegna ad implementare per la prevenzione del rischio specifico che sia commesso uno dei reati appartenenti alla categoria considerata.
- **ALLEGATI:**
  A. Il D. Lgs. 231/2001. Presupposti della responsabilità e sanzioni
  B. Elenco dei reati presupposto rilevanti per ITALMOBILIARE
  C. Codice Etico
  D. Politiche di Sostenibilità.

3. ELEMENTI ESSENZIALI E STRUMENTI DI ATTUAZIONE DEL MODELLO

3.1. Il presente Modello si integra ed è attuato da strumenti attraverso cui la Società definisce i propri obiettivi, prende le decisioni, gestisce le attività di *business*, monitora i risultati e mitiga i rischi aziendali.

3.2. Costituiscono **elementi essenziali** del Modello:

- il ***risk assessment***, nel quale sono mappati:
  - le categorie di reato potenzialmente interessate da ciascuna delle attività sensibili;
  - le attività sensibili collegate a ciascuna categoria di reato e al processo operativo;
  - i processi operativi aziendali potenzialmente interessati dai rischi evidenziati e presidiati dal Modello;
  - le Funzioni/Direzioni aziendali coinvolte nella gestione delle attività sensibili;

- le procedure operative e altre misure di controllo formalizzate dalla Società a presidio dei rischi identificati.

- il **Decalogo dei principi generali di attuazione del Modello**, di cui al successivo § 11 della Parte Speciale, che elenca i principi fondamentali che devono guidare le misure di prevenzione e controllo;
- un idoneo **sistema di controllo interno**;
- gli **strumenti di governance operativa** che comprendono il *sistema di organizzazione*, il *sistema dei poteri* e il *corpo procedurale operativo* che governa le attività e i processi a rischio di cui alla Parte Speciale del presente Modello;
- il **Codice Etico**, che declina i principi di comportamento che devono guidare tutti i dipendenti nello svolgimento delle rispettive mansioni, in allegato sub. C;
- le **Politiche di Sostenibilità**, in allegato sub. D, che estendono e integrano il Codice Etico e che sono costituite da "Principi guida" ulteriormente dettagliati in sei politiche dedicate: Salute e sicurezza, Diversità e inclusione, Ambiente e risorse, Energia e clima, Diritti e società, Qualità e responsabilità;
- le attività di **sensibilizzazione e formazione** di tutti i destinatari del Modello;
- la nomina di un **Organismo di Vigilanza** a cui è attribuito il compito specifico di vigilare sul corretto funzionamento del presente Modello;
- i **meccanismi di segnalazione** (c.d. *whistleblowing*) degli illeciti di cui al Decreto e delle violazioni al Modello;
- il **sistema di verifica** di funzionamento del Modello;
- un **sistema sanzionatorio** finalizzato a sanzionare gli illeciti ai sensi del Decreto e la violazione del Modello.

3.3. La Società ha adottato il sistema di governance con comitato per il controllo sulla gestione in cui le funzioni di amministrazione e controllo sono rispettivamente attribuite al Consiglio di Amministrazione e al Comitato per il Controllo sulla Gestione istituito al suo interno.

3.4. Il presente Modello si inserisce nel più ampio Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi (SCIGR) della Società, i cui elementi essenziali sono definiti nelle Linee di Indirizzo Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi approvate dal Consiglio di Amministrazione per la prima volta in data 15 maggio 2014 e successivamente aggiornate in data 2 marzo 2017, 5 novembre 2020, 1 febbraio 2022 e 17 settembre 2026.

Il SCIGR è ispirato alle best practice esistenti in ambito nazionale e internazionale. In particolare, tale sistema tiene conto delle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana ed è definito coerentemente ai modelli Enterprise Risk Management – Integrated Framework (c.d. COSO Report) e Internal Control – Integrated Framework, emessi dal Committee of Sponsoring Organisations of the Treadway Commission, che rappresentano i modelli di riferimento, internazionalmente riconosciuti, per l'analisi e la valutazione integrata dell'efficacia del SCIGR.

Il SCIGR di ITALMOBILIARE è finalizzato ad una conduzione della Società coerente con gli obiettivi aziendali definiti dal Consiglio di Amministrazione, favorendo l'assunzione di decisioni consapevoli. Esso concorre ad assicurare la salvaguardia del patrimonio sociale, l'efficienza e l'efficacia dei processi aziendali, l'affidabilità dell'informazione finanziaria, il rispetto di leggi e regolamenti nonché dello statuto sociale e delle procedure interne.

Il SCIGR è costituito dall'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire l'identificazione, la misurazione, la gestione ed il monitoraggio dei principali rischi cui la Società e le sue controllate sono soggette. Parte essenziale del SCIGR è rappresentata dal sistema per la gestione e la valutazione del processo di informativa finanziaria (procedure amministrative e contabili predisposte, ai sensi di legge e/o di regolamento, per la redazione del bilancio d'esercizio e consolidato e delle altre relazioni e comunicazioni di carattere economico, patrimoniale e/o finanziario nonché per il monitoraggio sulla effettiva applicazione delle stesse), predisposto con il coordinamento del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

La struttura dei controlli è declinata nelle ***Linee di Indirizzo Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi*** e si articola in:

1. **Controlli di linea** (controlli di "primo" livello), svolti dai responsabili di area operativa e di business, diretti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni, in linea con gli obiettivi aziendali di *business* e di *governance*. Comprendono i sistemi informativi, i sistemi organizzativi e di *accountability*, i sistemi di incentivazione, i controlli di vari tipi che identificano e valutano i rischi e definiscono specifiche azioni per la loro gestione.
2. **Monitoraggio e gestione di rischi specifici** (controllo di "secondo" livello), svolti dal Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, dal risk management e da altre funzioni individuate dalla Società, e finalizzati al presidio e monitoraggio delle specifiche categorie di rischio e della conformità normativa, attraverso la definizione di metodologie, strumenti e processi finalizzati ad assicurare la corretta attuazione del processo di gestione dei rischi e la coerenza dell'operatività aziendale rispetto agli obiettivi, alle policy e ai limiti definiti dalla Società. Le relative Funzioni operano secondo adeguati criteri di segregazione organizzativa rispetto alle strutture operative, al fine di garantire un efficace presidio e monitoraggio dei rischi di competenza.
3. **Controlli indipendenti** (controlli di "terzo" livello), svolti dalla funzione di Internal Audit e da altre funzioni incaricate e finalizzati alla valutazione oggettiva ed indipendente del disegno e del funzionamento complessivo del sistema.
4. **Responsabilità finale del Sistema**, che consiste nella definizione delle linee di indirizzo del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi e nella supervisione strategica del relativo funzionamento, assicurandone nel continuo l'adeguatezza, l'efficacia e l'affidabilità in coerenza con gli obiettivi aziendali e il profilo di rischio del Gruppo. È affidata al Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore incaricato del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi, al Comitato per il Controllo sulla Gestione, al Comitato Rischi, le cui funzioni sono attribuite al Comitato per il Controllo sulla Gestione e all'Organismo di Vigilanza.

Le linee di indirizzo del SCIGR di ITALMOBILIARE, nell'ambito del più generale Sistema di Controllo Interno e dell'esercizio dell'*attività di direzione e coordinamento* in capo a ITALMOBILIARE, definiscono i principi di gestione dei rischi del Gruppo ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

3.5. Il sistema di **Governance Operativa** di ITALMOBILIARE è articolato nelle seguenti componenti:

- Sistema Organizzativo
- Sistema dei Poteri
- Sistema delle Procedure.

3.6. Nel rispetto del *Decalogo dei Principi Generali di Attuazione del Modello* (di cui al § 11 della Parte Speciale), la Società definisce la propria **organizzazione** in un'articolazione di funzioni che assicura le competenze tecniche e un **sistema di poteri** idoneo alla gestione e al controllo delle attività a rischio ai sensi della Parte Speciale del presente Modello.

I principi che guidano il sistema dei poteri e l'organizzazione sono i seguenti:

- SEGREGAZIONE DELLE FUNZIONI
- FORMALIZZAZIONE DEI POTERI E DELLE RESPONSABILITÀ
- COERENZA DEI POTERI ASSEGNATI
- COERENZA TRA POTERI INTERNI E RESPONSABILITÀ COMUNICATE AI TERZI.

L'**organizzazione** è articolata nelle seguenti principali aree di responsabilità:

- Sviluppo Strategico
- Sviluppo e Investimenti
- Gestione Partecipazioni
- Finanza
- Chief of Staff
- Internal Audit
- Sostenibilità
- Comunicazione e relazioni esterne
- Affari Legali
- Affari Societari
- Risorse Umane
- Amministrazione.

La struttura organizzativa della Società è rappresentata in uno o più documenti denominati *Organigrammi*, nei quali sono definiti i ruoli e le linee di riporto funzionale e gerarchico. Tutti i soggetti responsabili della gestione aziendale sono individuati e informati in merito alla sfera di poteri e di doveri derivanti dal loro ruolo, dalle linee di riporto funzionale e gerarchico e dal sistema di deleghe e procure adottato dalla Società. Gli organigrammi e il sistema di deleghe e procure costituiscono parte integrante del presente Modello.

3.7. La Società ha adottato strumenti operativi volti a organizzare e gestire i processi interessati dalle misure di prevenzione e controllo previste dalla Parte Speciale del presente Modello.

La descrizione delle attività operative aziendali è formalizzata in un **sistema di procedure** che definisce i flussi informativi, le attività e le responsabilità delle funzioni e dei ruoli aziendali, con il principale scopo di coniugare le attività operative e gli obiettivi di *business* alle esigenze di compliance, coerentemente con il presente Modello, le leggi, i valori e i principi etici che governano il *business* della Società. Costituiscono, in particolare, parte integrante del Modello le politiche, le procedure operative, i manuali e tutte le disposizioni interne che danno attuazione o integrano le misure di prevenzione e controllo di cui alla Parte Speciale del presente documento.

4. REATI RILEVANTI PER ITALMOBILIARE

4.1. In considerazione della natura e dell'attività della Società e dei risultati del processo preliminare di *risk assessment*, nell'ambito dei reati previsti dal Decreto la Società ha individuato le categorie di reato e le singole fattispecie di reato che possono essere considerate rilevanti, in quanto è astrattamente possibile che detti reati siano commessi nell'interesse o a vantaggio della Società.

L'elenco dei reati rilevanti e la descrizione dei comportamenti vietati sono contenuti nel documento denominato **REATI PRESUPPOSTO RILEVANTI PER ITALMOBILIARE**, in **allegato sub. B** al presente Modello.

4.2. Le categorie di reato rilevanti per la Società sono di seguito richiamate:

- **Reati contro la Pubblica Amministrazione** (art. 24 e 25 del Decreto), di cui alla Parte Speciale I del presente Modello.
- **Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (art. 25-*bis* del Decreto), di cui alla Parte Speciale II e V del presente Modello, nei limiti delle

fattispecie di reato indicate nel documento "Reati Presupposto rilevanti per ITALMOBILIARE" in allegato sub. B.

- **Reati societari** (art. 25-*ter* del Decreto), di cui alla Parte Speciale II del presente Modello, nei limiti delle fattispecie di reato indicate nel documento "Reati Presupposto rilevanti per ITALMOBILIARE" in allegato sub B.
- **Abusi di mercato** (art. 25-*sexies* del Decreto e art. 187-*quinquies* del TUF), di cui alla Parte Speciale III del presente Modello.
- **Omicidio e lesioni colpose in violazione delle norme in materia anti-infortunistica** (art. 25-*septies* del Decreto), di cui alla Parte Speciale IV del presente Modello.
- **Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro di provenienza illecita, auto-riciclaggio** (art. 25-*octies* e art. 24-*ter.1.* del Decreto) e **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** (art. 25-*octies1* del Decreto), di cui alla Parte Speciale V del presente Modello.
- **Criminalità organizzata** e **Reati transnazionali** (art. 24-*ter* del Decreto e art. 10 della L. 146/06), di cui alla Parte Speciale VI del presente Modello, nei limiti delle fattispecie di reato indicate nel documento "Reati Presupposto rilevanti per ITALMOBILIARE" in allegato sub. B.
- **Delitti in materia di violazione del diritto di autore** (art. 25-*novies* del Decreto), di cui alla Parte Speciale VII del presente Modello, nei limiti delle fattispecie di reato indicate nel documento "Reati Presupposto rilevanti per ITALMOBILIARE" in allegato sub. B.
- **Criminalità informatica** (art. 24-*bis* del Decreto), di cui alla Parte Speciale VIII del presente Modello, nei limiti delle fattispecie di reato indicate nel documento "Reati Presupposto rilevanti per ITALMOBILIARE" in allegato sub. B.
- **Reati tributari** (art. 25-*quinquiesdecies* del Decreto), di cui alla Parte Speciale IX del presente Modello.
- **Reati contro il patrimonio culturale** (artt. 25-*septiesdecies* e 25-*duodevicies* del Decreto), di cui alla Parte Speciale X del presente Modello, nei limiti delle fattispecie di reato indicate nel documento "Reati Presupposto rilevanti per ITALMOBILIARE" in allegato sub. B.
- **Reati commessi mediante l'impiego di sistemi di intelligenza artificiale (art. 25-*vicies* del Decreto)** di cui alla Parte Speciale VII del presente Modello, nei limiti delle fattispecie di reato indicate nel documento "Reati Presupposto rilevanti per ITALMOBILIARE" in allegato sub. B
- **Reati in materia di violazione delle misure restrittive dell'Unione Europea** (art. 25 *octies.2* del Decreto), di cui alla Parte Speciale XI del presente Modello, nei limiti delle fattispecie di reato indicate nel documento "Reati Presupposto rilevanti per ITALMOBILIARE" in allegato sub. B.

4.3. La Società, a seguito della mappatura dei rischi effettuata in via preliminare alla redazione del presente Modello e in considerazione dei limiti oggettivi dell'attività sociale svolta, ha valutato estremamente basso il rischio di commissione delle seguenti categorie di reato, per le quali non si è ritenuto necessario redigere apposite Parti Speciali:

- **Reati in tema di turbata libertà dell'industria e del commercio** (art. 25-*bis. 1* del Decreto).
- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 25-*quater-1* del Decreto).
- **Delitti contro la personalità individuale** (art. 25-*quinques* del Decreto) anche con riferimento alla fattispecie di **Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro**, da ultimo modificata con Legge 29 ottobre 2016, n. 199.
- **Reati ambientali** (art. 25-*undecies* del Decreto).
- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25-*duodecies* del Decreto).
- **Razzismo e xenofobia** (art. 25-*terdecies* del Decreto).

- **Frode in competizioni sportive ed esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommesse** (art. 25-*quaterdecies* del Decreto).
- **Contrabbando** (art. 25-*sexiesdecies* del Decreto).
- **Delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico** (art. 25-*quinquies* del Decreto).
- **Reati contro gli animali** (art. 25-*undevicies* del Decreto).
- **Reati in materia di mercati delle cripto-attività** (Decreto legislativo 129/2024).

4.4. La Società si impegna, nel quadro della costante attività di monitoraggio del Modello, anche su iniziativa dell'Organismo di Vigilanza, a mantenere costantemente aggiornato l'elenco dei reati presupposto rilevanti per la Società, alla luce delle modifiche del quadro normativo e dell'emersione di possibili nuovi profili di rischio.

5. DESTINATARI DEL MODELLO E ATTIVITÀ DI FORMAZIONE

5.1. Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società e a tutti i dipendenti della Società.

5.2. Il Modello si applica altresì a coloro i quali, pur non appartenendo al personale della Società, operano su *mandato o per conto della medesima*, sempre che rientrino nelle tipologie di rapporti ai quali è opportuno, al fine di prevenire i reati rilevanti ai sensi del Decreto, estendere le previsioni del Modello.

A tal fine, la funzione Affari Legali, sentiti il responsabile Risorse Umane e l'Organismo di Vigilanza, nonché, qualora ritenuto opportuno, i responsabili delle funzioni interessate, determina, preliminarmente, *le tipologie di rapporti giuridici* alle quali è opportuno applicare le previsioni del Modello, precisandone le modalità di diffusione dello stesso e stabilendo le misure sanzionatorie nei casi di violazione delle prescrizioni in esso contenute. Ai fini dell'applicazione del Modello a queste categorie di soggetti, la Società predispone e inserisce nel contratto con il soggetto terzo *clausole* idonee a:

- richiamare il terzo agli adempimenti e alle responsabilità derivanti dal Decreto e dal rispetto del presente Modello;
- imporre, solo se ritenuto opportuno alla luce della natura dell'attività svolta dal soggetto terzo, l'obbligo di ottemperare alle richieste di informazioni o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza della Società;
- definire le possibili sanzioni nei casi di violazione di dette obbligazioni da parte del soggetto terzo.

5.3. La Società si impegna a garantire, attraverso modalità idonee, la diffusione e la conoscenza effettiva del Modello a tutti i destinatari.

5.4. I destinatari del Modello sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

5.5. La Società si impegna ad attuare specifici *programmi di formazione*, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto e del Modello da parte di tutti i membri degli organi sociali ed i dipendenti della Società.

5.6. L'attività di formazione è obbligatoria per coloro a cui è destinata ed è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, del grado di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili indicate nel Modello, dell'esercizio di eventuali funzioni di rappresentanza della Società.

5.7. Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici.

5.8. La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dalla Direzione Risorse Umane, sentito l'Organismo di Vigilanza.

5.9. La mancata partecipazione non giustificata ai programmi di formazione costituisce violazione del Modello e può comportare l'irrogazione di una sanzione disciplinare ai sensi del successivo § 9.

6. MODIFICHE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

6.1. Il Consiglio di Amministrazione, salvo quanto di seguito espressamente previsto, ha competenza esclusiva per l'adozione e la modifica del Modello.

Il Presidente e/o il Consigliere Delegato della Società possono apportare al Modello modifiche di natura non sostanziale, qualora necessarie per una migliore chiarezza o efficienza. Di tali modifiche è data comunicazione al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza.

6.2. Il Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, provvede a modificare tempestivamente il Modello qualora:

- siano emerse significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano evidenziato l'inadeguatezza a garantire l'efficace prevenzione di fatti di reato;
- intervengano mutamenti nel sistema normativo o nell'organizzazione e nell'attività della Società.

Le proposte di modifica sono preventivamente comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale deve esprimere un parere.

6.3. L'Organismo di Vigilanza, in ogni caso, deve prontamente segnalare in forma scritta e senza dilazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Consigliere Delegato eventuali fatti che evidenziano la necessità di revisione del Modello. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, in tal caso, deve convocare il Consiglio di Amministrazione, affinché adotti le deliberazioni di sua competenza.

6.4. Le Funzioni aziendali interessate, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, provvedono a modificare gli strumenti di *governance operativa* qualora si siano verificati fatti o circostanze che abbiano evidenziato la necessità di una loro revisione (c.d. *remediation activity*) in quanto inefficaci, incompleti o non effettivamente attuati. Le modifiche apportate su iniziativa delle funzioni aziendali devono essere tempestivamente comunicate all'Organismo di Vigilanza.

7. ORGANISMO DI VIGILANZA E OBBLIGHI INFORMATIVI

7.1. Nomina, requisiti di eleggibilità e principi di funzionamento

Il compito di vigilare continuativamente sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di proporne l'aggiornamento, è affidato ad un *organismo* (Organismo di Vigilanza o OdV) istituito dalla Società e nominato dal Consiglio di Amministrazione con il supporto del Comitato per il Controllo sulla Gestione con provvedimento motivato rispetto a ciascun componente.

La durata dell'Organismo di Vigilanza coincide con la durata del Consiglio di Amministrazione che ha provveduto alla sua nomina, salva diversa e motivata decisione del Consiglio stesso. L'Organismo di Vigilanza può essere rieletto.

L'Organismo di Vigilanza opera sulla base dei seguenti principi:

- **AUTONOMIA**, intesa come libertà di iniziativa, di decisione e di esecuzione delle proprie funzioni. L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di *iniziativa* e di *controllo* e di autonomi *poteri di spesa* sulla base di un preventivo annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta dell'Organismo stesso. L'Organismo di Vigilanza può impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa in presenza di situazioni eccezionali e urgenti, con l'obbligo di dare informazione al Consiglio di Amministrazione nella riunione immediatamente successiva.

- **INDIPENDENZA**, intesa come assenza di legami, interessi o forme di interferenza con gli organi societari o altre funzioni aziendali, ovvero di situazione di potenziale o effettivo conflitto d'interessi con la Società. A tal fine, i componenti dell'Organismo di Vigilanza:

  - non devono svolgere funzioni operative o di *business* all'interno della Società o di altra società del Gruppo ITALMOBILIARE;
  - non devono intrattenere rapporti d'affari con la Società o con gli amministratori muniti di deleghe;
  - non devono essere legati alla Società da rapporti continuativi di prestazione d'opera o relazioni di natura patrimoniale tali da condizionarne l'autonomia di giudizio;
  - non devono essere legati da rapporti stretti di parentela con amministratori della Società o di società del Gruppo ITALMOBILIARE;
  - non devono rivestire incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio di Amministrazione della Società;
  - non devono risultare titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni nel capitale della Società.

- **PROFESSIONALITÀ**, intesa come patrimonio di strumenti e conoscenze tecniche specialistiche in materie giuridiche o di controllo interno.

- **CONTINUITÀ D'AZIONE**, intesa come capacità dell'organo di agire in tempi rapidi e di operare con impegno diligente e costante nel tempo.

- **ONORABILITÀ**, intesa come assenza di precedenti di natura penale o di provvedimenti di interdizione per fatti connessi alle attività di impresa. A tal fine, i componenti dell'Organismo di Vigilanza non possono essere eletti o decadono automaticamente dalla carica in caso di:

  - condanna, anche con sentenza non definitiva o emessa ai sensi degli articoli 444 e 445 c.p.p. (c.d. patteggiamento), per aver commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
  - condanna a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi nelle imprese;
  - applicazione di misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del Codice Antimafia (D. Lgs. n. 159/2011).

Il verificarsi di una sola delle condizioni di ineleggibilità comporta la decadenza automatica dalla funzione di membro dell'organismo. Il Consiglio di Amministrazione, accertata la sussistenza della causa di decadenza, provvede senza indugio alla sostituzione del membro divenuto inidoneo.

L'Organismo di Vigilanza di ITALMOBILIARE è composto, nel rispetto dei requisiti sopra elencati da:

- *un membro* appartenente al personale della Società, individuato preferibilmente nel Responsabile della Funzione di Internal Audit;
- *due membri* non appartenenti al personale della Società e, qualora siano amministratori, solo se indipendenti ai sensi del Codice di Autodisciplina della Società o di eventuale altra disposizione statutaria.

L'Organismo di Vigilanza può dotarsi di un proprio regolamento, che disciplina le modalità di svolgimento delle sue attività.

L'Organismo di Vigilanza nomina al proprio interno un Presidente, al quale può delegare specifiche funzioni.

7.2. Poteri e attività dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza di Italmobiliare vigila sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del presente Modello da parte della Società e delle società del Gruppo che non si siano dotate di un proprio Modello ai sensi e agli effetti di quanto stabilito al successivo § 10.1.

All'Organismo di Vigilanza non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare, relativi allo svolgimento delle attività della Società.

L'Organismo di Vigilanza, nel perseguimento della finalità di vigilare sull'*effettiva attuazione* e *idoneità preventiva* del Modello, è titolare dei seguenti **poteri** e svolge le seguenti **attività,** che esercita nel rispetto delle norme di legge, nonché dei diritti individuali dei lavoratori e delle persone interessate:

- svolge periodica *attività ispettiva*, la cui cadenza è, nel minimo, predeterminata in considerazione ai vari settori di intervento;
- ha accesso a tutte le informazioni concernenti le attività a rischio;
- può chiedere informazioni, l'esibizione di documenti ai dirigenti della Società, nonché a tutto il personale dipendente, ed effettuare interviste pertinenti alle attività a rischio;
- qualora necessario, può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti pertinenti alle attività a rischio agli amministratori, al Comitato per il controllo sulla Gestione e alla società di revisione;
- può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti pertinenti alle attività a rischio a collaboratori, consulenti e rappresentanti esterni alla Società e in genere a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello; l'obbligo di questi ultimi di ottemperare alla richiesta dell'Organismo di Vigilanza deve essere inserito nei contratti che li legano alla Società;
- definisce i *flussi informativi periodici obbligatori* da parte dei responsabili delle attività a rischio, secondo modalità e tempistiche preliminarmente individuate e comunicate a ciascun responsabile;
- può avvalersi del personale appartenente alla funzione di Internal Audit;
- può rivolgersi, dopo averne informato il Presidente o il Consigliere Delegato, a consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche;
- propone le opportune azioni di integrazione o modifica alle misure di prevenzione e controllo e agli strumenti operativi di attuazione del presente Modello (*remediation activity*) qualora si siano verificati fatti o circostanze che abbiano evidenziato la necessità di una loro revisione in quanto inefficaci, incompleti o non effettivamente attuati;
- può proporre l'adozione di procedure sanzionatorie previste al successivo § 9 al titolare del potere disciplinare;
- sottopone il Modello a verifica periodica e ne propone, se opportuno, l'aggiornamento.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza, nonché i soggetti dei quali l'Organismo, a qualsiasi titolo, si avvale sono tenuti all'obbligo di *riservatezza* su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività.

La Società cura e favorisce una razionale ed efficiente cooperazione tra l'Organismo di Vigilanza e gli altri organi e funzioni di controllo esistenti presso la Società, ai fini dello svolgimento dei rispettivi incarichi.

7.3. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione ove non diversamente previsto dal presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza redige periodicamente, e comunque almeno semestralmente, una *relazione scritta* sull'attività svolta inviandola, unitamente a un motivato rendiconto delle spese sostenute, al Presidente del Consiglio di Amministrazione, al Presidente del Comitato per il Controllo sulla Gestione ed al Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

Le relazioni, riportate nel libro dei verbali, contengono eventuali proposte di integrazione e modifica del Modello.

Le relazioni periodiche predisposte dall'Organismo di Vigilanza sono redatte anche al fine di consentire al Consiglio di Amministrazione le valutazioni necessarie per apportare eventuali aggiornamenti al Modello e devono quanto meno contenere, svolgere o segnalare:

- una sintesi delle attività svolte nel periodo considerato;
- eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione delle procedure previste dal Modello;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine al Modello;
- le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento esclusivo alle attività a rischio;
- una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche;
- le novità normative che richiedono un aggiornamento del Modello o circostanze che richiedono un aggiornamento del *risk assessment*;
- un rendiconto delle spese sostenute.

8. WHISTLEBLOWING E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

8.1. La Società adotta le misure ritenute più opportune per facilitare la scoperta di violazioni al Modello e la loro tempestiva segnalazione, dando piena attuazione all'art. 6, comma 2-*bis* del Decreto, così come modificato a seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs. 24/2023. Le misure stabilite in questo paragrafo valgono altresì per la scoperta e la segnalazione di violazioni del Codice Etico (in allegato sub. C), nei limiti e secondo quanto stabilito nel paragrafo "Segnalazioni" del medesimo codice.

Ogni comportamento o evento che possa integrare un *reato presupposto* ai sensi del Decreto e ogni *violazione del Modello* o delle procedure stabilite per la sua attuazione oppure una violazione del Codice Etico deve essere immediatamente segnalato all'Organismo di Vigilanza.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del presente Modello, come individuati ai sensi del § 5, e riguarda fatti o comportamenti di cui sono a diretta conoscenza o di cui sono venuti a conoscenza tramite comunicazione altrui. Il dovere di segnalazione delle violazioni del Codice Etico grava sui soggetti stabiliti nel paragrafo "Segnalazioni" del medesimo codice.

Le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. L'Organismo di Vigilanza non è tenuto a gestire segnalazioni che si fondino su mere voci o sospetti o che siano talmente generiche da non consentire l'avvio di una indagine.

La segnalazione può essere anche anonima.

8.2. Le segnalazioni devono essere effettuate secondo le prescrizioni e attraverso i canali previsti dalla “Procedura Gestione delle Segnalazioni”. In particolare, la procedura richiamata prevede che le segnalazioni possano essere effettuate attraverso i seguenti canali: *(i) piattaforma informatica*, accessibile da parte di tutti i segnalanti (ad es. dipendenti, fornitori, terze parti, etc.) attraverso il sito internet aziendale https://www.italmobiliare.it/it/informativa-whistleblowing; *(ii) posta ordinaria* indirizzata all’Organismo di Vigilanza presso la sede della Società. Entrambi i canali di segnalazione garantiscono la protezione della riservatezza dell'identità del segnalante e dei soggetti segnalati. La piattaforma informatica e la corrispondenza indirizzata all’Organismo di Vigilanza sono accessibili esclusivamente ai membri dell’organismo stesso.

Le modalità di segnalazione sono rese note a tutto il personale della Società, a tutti i membri degli organi sociali e alla società di revisione.

8.3. Le segnalazioni ricevute da altre funzioni aziendali o da altri organismi di controllo della Società devono essere immediatamente inoltrate all’Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dalle procedure interne. La trasmissione deve avvenire nel rispetto dei criteri di massima riservatezza e con modalità idonee a tutelare il segnalante e i soggetti segnalati, senza pregiudizio per l'efficacia delle successive attività di accertamento. La mancata tempestiva trasmissione all’Organismo di Vigilanza di dette segnalazioni costituisce violazione al presente Modello ed è passibile di sanzione disciplinare ai sensi del § 9.

8.4. Ricevuta la segnalazione, l’Organismo di Vigilanza fornisce al segnalante un avviso di ricevimento della stessa nel rispetto delle tempistiche prescritte *ex lege e* procede ai necessari accertamenti, garantendo la *riservatezza dell’identità del segnalante e dei soggetti segnalati* in tutta la fase di gestione della segnalazione, nonché la riservatezza *sull’esistenza e sul contenuto della segnalazione stessa*, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in malafede.

In sede di indagine, l’Organismo di Vigilanza può esercitare tutti i poteri attribuiti dal presente Modello, ivi compresa la facoltà di avvalersi della funzione di Internal Audit o di consulenti esterni e di informare, qualora ritenuto opportuno in funzione della natura della presunta violazione, la società di revisione. L'Organismo di Vigilanza deve garantire anche in questo caso la riservatezza circa l'identità del segnalante e dei soggetti segnalati.

8.5. Qualora all’esito dell’accertamento non emergano elementi per dare seguito alla segnalazione, l’Organismo di Vigilanza procede all’archiviazione della notizia, dandone analitica motivazione.

8.6. Qualora all’esito dell’accertamento la segnalazione risulti fondata, l’Organismo di Vigilanza informa immediatamente il titolare del potere disciplinare, il quale procede secondo quanto stabilito dal sistema sanzionatorio del presente Modello.

Nel trasmettere l’esito della propria istruttoria, l’Organismo di Vigilanza segnala le disposizioni del Modello o del Codice Etico che si assumono violate ed esprime la propria valutazione in merito agli elementi di prova accertati, alla natura della violazione e alla sua gravità rispetto ai principi e alle disposizioni del presente Modello o del Codice Etico. Inoltre, può proporre agli organi competenti la misura disciplinare che ritiene maggiormente idonea, proporzionata e sufficientemente dissuasiva al fine di prevenire il ripetersi della violazione.

8.7. È dovere dell’Organismo di Vigilanza fornire al segnalante una risposta in merito all’archiviazione ovvero alla decisione di procedere rispetto alla segnalazione.

8.8. Tutti i documenti relativi alla segnalazione sono archiviati e conservati a cura dell’Organismo di Vigilanza, al fine di garantire la trasparenza e la tracciabilità delle decisioni, nel rispetto delle previsioni di cui al D. Lgs. 24/2023.

8.9. La Società garantisce che, nell’ambito delle attività di indagine interna disciplinate dal presente paragrafo, il trattamento dei dati personali, ivi inclusi quelli di natura sensibile o giudiziaria, avvenga nel pieno rispetto della disciplina in materia di *privacy*.

8.10. Qualora sui medesimi fatti oggetto di un'indagine interna ai sensi del presente paragrafo si apra un procedimento penale, la Società garantisce il rispetto dei diritti di difesa riconosciuti dall'ordinamento al soggetto testimone o all'indagato.

8.11. Costituisce illecito disciplinare, sanzionato ai sensi del sistema sanzionatorio previsto dal § 9, la segnalazione volontaria di fatti di cui si conosce la falsità o la palese infondatezza o che si sa non essere stati commessi dal soggetto segnalato. La Società si riserva ogni azione, anche non di natura disciplinare, contro chiunque effettui con dolo o colpa grave segnalazioni non veritiere oppure finalizzate a danneggiare la Società, gli organi sociali o il personale della stessa e/o la loro reputazione.

8.12. La Società vieta qualsiasi atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, anche laddove la segnalazione dovesse rivelarsi infondata nel merito. Tali tutele trovano applicazione nei limiti e alle condizioni previste dal capo III del D. Lgs. 24/2023 nei confronti dei dipendenti della Società e di tutti i soggetti che, a vario titolo, entrino in contatto con quest'ultima, nonché dei c.d. facilitatori e dei soggetti terzi connessi al segnalante.

8.13. Le violazioni alle misure di tutela della riservatezza o alle misure di protezione da atti ritorsivi o discriminatori costituiscono illecito disciplinare sanzionato ai sensi del sistema sanzionatorio previsto dal presente Modello.

8.14. La Società pone in essere le azioni ritenute più opportune per eliminare o ridurre il rischio che violazioni della specie di quella segnalata e accertata possano ripetersi in futuro. In particolare, l'Organismo di Vigilanza propone tempestivamente le modifiche o le integrazioni necessarie al Modello, alle procedure che ne costituiscono attuazione o al Codice Etico qualora la violazione accertata abbia evidenziato carenze significative nelle misure di prevenzione e controllo.

9. SISTEMA SANZIONATORIO

9.1. Principi generali

ITALMOBILIARE condanna qualsiasi comportamento che integri uno dei reati rilevanti ai sensi del Decreto o difforme dalle previsioni del Modello e degli strumenti operativi che ne costituiscono attuazione, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecarle un vantaggio.

Il presente Sistema Sanzionatorio è adottato ai sensi dell'art. 6, comma secondo, lett. e) e dell'art. 7, comma quarto, lett. b) del Decreto.

Il presente Sistema Sanzionatorio si applica anche a comportamenti difformi dalle previsioni del Codice Etico (in allegato sub. C), secondo quanto stabilito nel paragrafo "Sistema Sanzionatorio" del medesimo codice.

L'applicazione delle misure sanzionatorie non pregiudica né modifica ulteriori eventuali conseguenze di altra natura (civile, penale, amministrativa, tributaria), che possano derivare dal medesimo fatto.

Le sanzioni per la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto, di violazioni delle disposizioni del presente Modello o di violazioni al Codice Etico sono adottate dagli organi che risultano competenti, in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dallo Statuto o dai regolamenti interni della Società. L'Organismo di Vigilanza non ha potere disciplinare, ma può proporre al titolare del potere disciplinare le sanzioni che ritiene più opportune per garantire un'efficace prevenzione di episodi di analoga natura e il rispetto del presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente informato dell'avvio di un procedimento disciplinare e dell'applicazione di una sanzione per violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione o del Codice Etico.

9.2. Criteri generali di applicazione delle sanzioni

Il tipo e l'entità delle sanzioni sono applicati in proporzione alla gravità delle violazioni e, comunque, in considerazione degli elementi di seguito elencati:

- elemento soggettivo della condotta, in funzione del dolo o della colpa;
- rilevanza degli obblighi violati;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità e alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la violazione.

L'eventuale applicazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'eventuale instaurazione del procedimento e/o dall'esito di un eventuale giudizio penale per i medesimi fatti, dovrà essere, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività.

9.3. Contratti di lavoro e codice disciplinare

Il rispetto delle disposizioni del Modello e del Codice Etico vale nell'ambito dei contratti di lavoro di qualsiasi tipologia e natura, inclusi quelli con i Dirigenti, a progetto, part-time, nonché nei contratti di collaborazione rientranti nella c.d. parasubordinazione.

Il Modello e il Codice Etico costituiscono un complesso di norme alle quali il personale dipendente deve uniformarsi anche ai sensi di quanto previsto dai rispettivi CCNL in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari. Pertanto, la violazione delle previsioni del Modello, delle procedure di attuazione e del Codice Etico comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni, ai sensi di legge e dei citati CCNL.

Fermo restando quanto sopra e a titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la commissione o il tentativo di commettere uno dei reati previsti dal Decreto;
- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, delle prescrizioni previste dal presente Modello o stabilite per la sua attuazione e del Codice Etico;
- la redazione, anche in concorso con altri, di documentazione falsa o incompleta;
- l'agevolazione, anche mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri di documentazione incompleta o non veritiera;
- l'omessa redazione della documentazione prevista dal presente Modello o dalle procedure stabilite per l'attuazione dello stesso;
- la violazione o l'elusione del sistema di controllo previsto dal Modello o dal Codice Etico, in qualsiasi modo effettuata, incluso l'ostacolo ai controlli, l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione opposta ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe;
- il compimento di atti di ritorsione o discriminatori verso colui che segnala illeciti o violazioni alle disposizioni del presente Modello o del Codice Etico (§ 8.12);
- la tenuta di condotte o la redazione di atti che abbiano l'effetto di rivelare l'identità del segnalante illeciti o violazioni del Modello o del Codice Etico;
- effettuare volontariamente segnalazioni false di reati o di violazioni del Modello o del Codice Etico o attribuirle con dolo a un soggetto estraneo ai fatti (§ 8.11);

- la mancata partecipazione non giustificata ai programmi di formazione (§ 5.9).

Per i **dirigenti** costituisce altresì illecito disciplinare il seguente comportamento:

- l'omessa vigilanza sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei principi e delle procedure del presente Modello o dei principi di comportamento stabiliti nel Codice Etico.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti con qualifica di **operaio, impiegato e quadro**, il sistema disciplinare è applicato in conformità all'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e ai vigenti CCNL per i lavoratori dipendenti. Qualora il fatto costituisca violazione di doveri discendenti dalla legge o dal rapporto di lavoro, tale da non consentire la prosecuzione del rapporto stesso neppure in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso, a norma dell'art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare.

In caso di violazione da parte di un **dirigente**, l'Organismo di Vigilanza deve darne comunicazione, oltre che al titolare del potere disciplinare, al Consiglio di Amministrazione, in persona del Presidente e del Consigliere Delegato, mediante relazione scritta. La commissione degli illeciti disciplinari da parte dei dirigenti è sanzionata con i seguenti provvedimenti disciplinari in ragione della gravità delle inosservanze, tenuto conto della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro:

- richiamo verbale;
- richiamo formale scritto;
- licenziamento senza preavviso.

Con la contestazione, può essere disposta la revoca delle eventuali procure affidate al soggetto interessato.

Il puntuale rispetto (così come il mancato rispetto) delle previsioni del Modello Organizzativo e delle procedure dallo stesso richiamate potrà influenzare la determinazione dei *bonus* previsti dai piani di incentivazione per i dirigenti.

9.4. Amministratori e componenti dell'Organismo di Vigilanza

Se la violazione riguarda un **Amministratore della Società**, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione all'intero Consiglio di Amministrazione mediante relazione scritta.

Nei confronti degli Amministratori che abbiano commesso un reato rilevante ai sensi del Decreto o una violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, il Consiglio di Amministrazione può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa, nonché delle conseguenze che sono derivate:

- richiamo formale scritto;
- sanzione pecuniaria pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure.

Nei casi più gravi – e comunque quando il comportamento sia tale da ledere la fiducia della Società nei confronti del responsabile – il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea, proponendo la revoca dalla carica.

Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombenti previsti dalla legge.

Inoltre, ove i fatti segnalati dovessero riguardare uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza, lo stesso Organismo di Vigilanza informa tempestivamente il Presidente del Consiglio di Amministrazione e il Presidente del Comitato per il controllo sulla Gestione che valutano se affidare l'istruttoria all'Organismo di Vigilanza con l'esclusione del/i soggetto/i coinvolto/i, o se gestirla direttamente. La valutazione deve in ogni caso garantire l'autonomia di giudizio e una gestione tempestiva della segnalazione. Pertanto, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per il Controllo sulla Gestione, ha facoltà di individuare senza indugio un soggetto anche esterno, a cui affidare la gestione della specifica segnalazione, nel rispetto dei requisiti di autonomia, indipendenza, riservatezza e competenza.

9.5. Collaboratori e controparti contrattuali

Qualora si verifichino fatti che possono integrare reati ai sensi del Decreto o violazione del Modello da parte di collaboratori o controparti contrattuali che siano destinatari del Modello ai sensi del § 5, l'Organismo di Vigilanza informa il Presidente o il Consigliere Delegato nonché il Direttore Risorse Umane e il Responsabile dell'area alla quale il contratto o rapporto si riferiscono, mediante relazione scritta.

Nei confronti dei responsabili viene deliberata l'applicazione delle misure prestabilite ai sensi delle clausole contrattuali inserite nel rapporto tra le parti.

10. PRESTAZIONI DI SERVIZI INFRAGRUPPO

10.1. Esclusivamente ai fini di quanto previsto nel presente paragrafo, si considerano "Società del Gruppo" le società direttamente controllate da ITALMOBILIARE e alle quali ITALMOBILIARE presta servizi o dalle quali riceve servizi aventi a oggetto attività o operazioni a rischio di cui alla successiva Parte Speciale. Tali Società del Gruppo sono periodicamente identificate dall'Organismo di Vigilanza, con il supporto delle funzioni aziendali.

Alle società del Gruppo che **non si sono dotate di un proprio Modello** e le cui attività a rischio sono gestite da ITALMOBILIARE, attraverso la prestazione di servizi, si applica il presente Modello. La vigilanza su dette società è affidata all'Organismo di Vigilanza di ITALMOBILIARE, secondo quanto stabilito dal precedente § 7.2. Dette società adottano le misure più opportune affinché sia data evidenza interna ed esterna alle prescrizioni del presente paragrafo.

Qualora sia richiesto alla Società di svolgere servizi aventi a oggetto attività od operazioni a rischio non contemplate dal presente Modello, la Società si dota di regole e procedure adeguate e idonee a prevenire la commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto.

10.2. Le prestazioni di servizi di cui al precedente paragrafo sono disciplinate da un *contratto redatto per iscritto*. Il contratto è comunicato all'Organismo di Vigilanza.

10.3. Nelle prestazioni di servizi le società del Gruppo che si sono dotate di un Modello si attengono, oltre che al Codice Etico, a quanto previsto dal proprio Modello e dalle procedure stabilite per la sua attuazione. L'Organismo di Vigilanza della *società beneficiaria del servizio* può richiedere informazioni all'Organismo di Vigilanza della società che presta il servizio, ovvero alle funzioni aziendali, al fine del corretto svolgimento della propria funzione di vigilanza.