



**condotte
immobiliare**
Società per Azioni

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO, AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001, DI
CONDOTTE IMMOBILIARE SOCIETÀ PER AZIONI**

Parte Generale



INDICE

IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	4
1. – La responsabilità amministrativa degli Enti forniti di personalità giuridica	4
2. – I reati commessi da soggetti in posizione apicale.....	4
3. – I reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza	5
4. – Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche dei modelli di organizzazione, gestione e controllo.....	5
5. – I reati commessi all'estero	5
6. – Le tipologie di reato.....	6
7. – Il tentativo di reato	8
8. – Le sanzioni.....	8
ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CONDOTTE IMMOBILIARE S.P.A. AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	9
1. - Adozione del Modello Organizzativo da parte di Condotte Immobiliare.....	9
2. - Obiettivi dell'adozione, da parte di Condotte Immobiliare, di un modello organizzativo ai sensi del Decreto.....	10
3. - Linee Guida di Confindustria e dell'ANCE.....	10
4. – I destinatari del Modello Organizzativo.....	11
5.- Il procedimento di adozione del Modello Organizzativo – Atti e delibere degli organi sociali	12
5.1. – Prima Fase – Attività di analisi in funzione dell'adozione del Modello Organizzativo	12
5.2 - Seconda Fase - Integrazione e modifica dell'organizzazione aziendale e delle regole interne in aderenza alle prescrizioni del Decreto: adozione del Modello Organizzativo	13
6. – Funzione e struttura del Modello Organizzativo di Condotte Immobiliare.....	15
6.1. – Funzione e struttura del Modello	15
6.2. – Articolazione del Modello	17
L'ORGANISMO DI VIGILANZA SUL MODELLO ORGANIZZATIVO.....	19
1. - Individuazione dell'Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo di Condotte Immobiliare	19
2. - Istituzione dell'Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo.....	22
3. – Composizione dell'Organismo di Vigilanza sul Modello 231. Nomina, cessazione e sostituzione dei suoi membri.....	23
4. – Funzioni dell'Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo.....	25
ATTUAZIONE, OSSERVANZA, ADEGUATEZZA ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	27



1. – Le funzioni dell’Organismo di Vigilanza in ordine all’attuazione, osservanza, adeguatezza ed aggiornamento del Modello Organizzativo.....	27
2. - Attuazione del Modello Organizzativo.....	27
3. - Osservanza del Modello Organizzativo.....	28
4. - Adeguatezza ed aggiornamento del Modello Organizzativo	28
FLUSSI INFORMATIVI.....	30
1. - Flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione e verso il Collegio sindacale.....	30
2. - Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza	30
IL SISTEMA SANZIONATORIO	33
1. Il sistema sanzionatorio di cui agli articoli 6 e 7 del Decreto.....	33
1.1. Principi generali	33
1.2. Destinatari	33
1.3. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni	33
2. Prima Sezione – Quadri, Impiegati e Operai	34
2.1. Ambito di applicazione	34
2.2. Sanzioni.....	35
2.3. Clausole contrattuali per personale distaccato presso la società.....	38
2.4. Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni.....	38
3. Seconda Sezione - Dirigenti	38
3.1. Ambito di applicazione	38
3.2. Sanzioni.....	39
3.3. Clausole contrattuali per personale distaccato presso la società.....	39
3.4. Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni.....	40
4. - Terza Sezione – Soggetti Apicali.....	40
4.1. Ambito di applicazione	40
4.2. Sanzioni.....	41
4.3. Soggetti apicali ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008 e sanzioni.....	41
4.4. Coesistenza di più rapporti in capo al medesimo soggetto	41
5. – Quarta Sezione – Soggetti esterni soggetti a vigilanza o direzione.....	42
5.1. Ambito di applicazione	42
5.2. Inadempimenti	42
5.3. Clausole contrattuali	42
SOCIETÀ CONTROLLATE, STRUTTURE ASSOCIATIVE E CONSORTILI, SOCIETÀ DI PROGETTO.....	44



A

Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231

1. – La responsabilità amministrativa degli Enti forniti di personalità giuridica

Con l’emanazione del Decreto Legislativo 8 Giugno 2001 n. 231 (di seguito il “Decreto”), in attuazione dell’articolo 11 della legge delega n. 300/2000, è stato introdotto un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti forniti di personalità giuridica e, dunque, anche delle società per azioni.

Più precisamente, ai sensi dell’articolo 5 del medesimo decreto, una società per azioni è responsabile, in via amministrativa, per alcuni reati commessi, secondo l’ordinamento italiano, nel suo interesse o a suo vantaggio:

- (i) da persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa che sia dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitino, anche di fatto¹, la gestione ed il controllo della società (c.d. oggetti in posizione apicale) ovvero
- (ii) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera (i) (c.d. oggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza).

La responsabilità amministrativa della società si aggiunge quindi a quella penale della persona fisica che ha commesso materialmente il reato.

La società non è tuttavia ritenuta responsabile se i predetti soggetti hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

2. – I reati commessi da soggetti in posizione apicale

L’articolo 6 del Decreto, nell’introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede, con riferimento ai reati commessi, nell’interesse o a vantaggio della società, dai soggetti in posizione apicale, una forma specifica di esonero, laddove la società stessa dimostri:

1. che l’organo dirigente ha adottato ed attuato efficacemente, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati della specie di quello verificatosi;
2. che il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato ad un organismo della società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
3. che i reati sono stati commessi eludendo fraudolentemente il modello;
4. che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

¹ Il cd. amministratore di fatto ovvero il cd. socio sovrano



3. – I reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza

Per quanto concerne i reati posti in essere, nell'interesse o a vantaggio della società, dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società stessa è responsabile, dal punto di vista amministrativo, se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza.

Tuttavia, la predetta responsabilità è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi.

4. – Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche dei modelli di organizzazione, gestione e controllo

Il Decreto, affinché possa escludersi la responsabilità dell'ente, prevede, in particolare, che, i modelli organizzativi debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- (i) individuare le aree di attività a rischio di commissione delle fattispecie criminoso individuate dal decreto stesso;
- (ii) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire²;
- (iii) individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie che siano idonee ad impedire la commissione dei reati³;
- (iv) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli;
- (v) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure previste dal modello.

E', altresì, necessario, per il suddetto fine, che il modello sia stato efficacemente attuato, sia attraverso l'adozione di misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività aziendale nel rispetto della legge e ad individuare ed eliminare le situazioni di rischio; sia attraverso il periodico svolgimento di attività di verifica e l'eventuale modifica del modello stesso, laddove si scoprono significative violazioni delle prescrizioni ovvero intervengano mutamenti nell'organizzazione o nelle attività aziendali.

5. – I reati commessi all'estero

L'art. 4 del Decreto prevede che l'anzidetta responsabilità amministrativa possa configurarsi anche laddove i reati di cui al Decreto siano commessi all'estero.

² In altri termini, definire specifici protocolli volti a definire e regolare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in funzione della prevenzione di tale rischio.

³ Le risorse finanziarie costituiscono, infatti, il veicolo per la commissione di diverse tipologie di reato previste dal Decreto.



La responsabilità della società è, però, subordinata alla sussistenza delle condizioni, di volta in volta applicabili ai reati contemplati dal Decreto, previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10, c.p.

Ai fini della punibilità, è necessario che la società abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato Italiano, che, per lo stesso fatto, non proceda nei suoi confronti lo Stato estero ed, altresì, che il soggetto autore dell'illecito sia funzionalmente collegato alla società ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto.

Resta inteso che la società è punibile soltanto qualora il reato commesso all'estero rientri, secondo l'ordinamento italiano, nel novero dei reati indicati negli articoli 24 e ss. del Decreto, come meglio evidenziato nel successivo paragrafo.

6. – Le tipologie di reato

Il Decreto, nel suo testo originario, si riferiva ad una serie di fattispecie criminose relative ai rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto).

Successive modificazioni ed integrazioni ne hanno poi esteso l'ambito di applicazione ad altri reati.

In particolare:

- ai reati di “Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo” (art. 25–bis del Decreto);
- ad alcuni reati societari (art. 25–ter del Decreto);
- ai “Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico” (art. 25–quater del Decreto);
- ai “Delitti contro la personalità individuale” (art. 25–quinqües del Decreto);
- ai reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazioni del mercato (art. 26–sexies del Decreto);
- alla fattispecie di omessa comunicazione del conflitto di interessi prevista al nuovo art. 2629–bis c.c. (come introdotto dalla lg. 28 dicembre 2005, n. 262, c.d. riforma del risparmio);
- ai reati inerenti le pratiche di mutilazione femminile (lg. n.7/2006);
- ai “reati transnazionali” previsti dalla lg. n. 146/2006 di Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001, ovverosia, e sempre che siano qualificabili come “reati transnazionali” ai sensi dell'art. 3, della predetta lg. 146/2006: associazione per delinquere (art. 416 c.p.); associazione di tipo mafioso (art. 416–bis c.p.); associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291–quater del t.u. doganale);



associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti (art. 74 del t.u. sugli stupefacenti); riciclaggio (artt. 648-bis e 648-ter c.p.); reati concernenti il traffico di migranti (articolo 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del d.lgs. 25 luglio 1998, n. 286); i reati di intralcio alla giustizia (articoli 377-bis e 378 c.p.);

- ad alcuni reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro: segnatamente, la lg. n. 123 del 03/08/2007, prima, e, poi, a parziale modifica di questa, il successivo d.lgs. n. 81/2008, recante "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123", hanno introdotto nel Decreto l'articolo 25-septies, prevedendo la rilevanza, ai fini della responsabilità amministrativa delle società, dei reati - previsti dagli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale - di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro;
- ai reati di "ricettazione", "riciclaggio" e "impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita" di cui agli artt. 648, 648-bis e 648-ter del codice penale, come previsto dall'art. 25-octies del Decreto, introdotto dall'art. 63 del D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 in attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché la direttiva 2006/70/CE che reca misure di esecuzione;
- ai reati c.d. "informatici", di cui all'art 7 della legge n. 48/2008 di "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica fatta a Budapest il 23 novembre 2001 e norme di adeguamento interno" (articolo 24 bis, d. lgs. 231/01)
- ai reati in materia ambientale introdotti con il D.Lgs. 121/2011 "Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni";
- ai reati che puniscono l'assunzione di personale non in regola con il permesso di soggiorno (D.Lgs. 109/2012)
- ai reati che puniscono l'induzione indebita e la corruzione tra privati (cd "Legge anticorruzione" 190/2012)
- Al reato di autoriciclaggio, fattispecie che punisce l'attività di chi, avendo commesso o concorso a commettere un delitto non colposo, impiega, sostituisce, trasferisce, in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, il denaro, i beni o le altre utilità provenienti dalla commissione di tale delitto, in modo da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa. Si tratta a ben guardare di una fattispecie configurabile in seguito alla consumazione di altri reati dai quali può derivare una provvista o un profitto (tutti specificati nel dettaglio nell'Allegato 2) ai quali segue l'attività di riutilizzazione del provento o del profitto in ambito aziendale.

L'Allegato 2 al presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo illustra, pertanto, le fattispecie di reato contemplate dal Decreto o alle quali quest'ultimo comunque si applica, con



particolare riferimento a quelli che comportano un rischio maggiormente rilevante per la Società.

7. – Il tentativo di reato

Si precisa, inoltre, che la responsabilità amministrativa della Società può configurarsi anche in caso di *tentativo* di commissione dei reati contemplati dal Decreto, da parte dei soggetti cd. “apicali” e di quelli sottoposti all’altrui vigilanza, nell’interesse o vantaggio della Società stessa. In altri termini, la responsabilità amministrativa può configurarsi anche laddove i soggetti “apicali” ovvero quelli soggetti all’altrui vigilanza compiano atti idonei, diretti in modo inequivoco, a commettere un reato, ma quest’ultimo non si perfezioni, in quanto “l’azione non si compia ovvero l’evento non si verifichi”.

Tale ipotesi ricorre, cioè, laddove vi sia l’intenzione di commettere un reato, gli atti siano inequivocabilmente diretti a tale fine ed idonei alla commissione del reato stesso, ma questo non si perfezioni.

La responsabilità è esclusa quando la società volontariamente impedisce il compimento dell’azione o la realizzazione dell’evento.

8. – Le sanzioni

La società riconosciuta responsabile è punita con sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive, la confisca del prezzo o del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza. Le sanzioni pecuniarie si applicano sempre; il loro ammontare non è predeterminato, ma viene calcolato, caso per caso, secondo il sistema commisurativo per quote e sulla base di due criteri, ovverosia, la gravità dell’illecito e le condizioni economiche della società.

Le sanzioni interdittive, maggiormente penalizzanti e compromettenti per le società, si applicano soltanto in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste (in particolare, non sono previste per quelli societari) e, in ogni caso, se ricorre almeno una delle seguenti condizioni: (a) che la Società abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all’altrui direzione ma a condizione che il verificarsi della fattispecie criminosa sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; (b) che vi sia stata reiterazione degli illeciti amministrativi.

Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato.

La pubblicazione della sentenza può essere disposta quando è applicata una sanzione interdittiva.



B **Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Condotte Immobiliare S.p.A. ai sensi del Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231**

1. - Adozione del Modello Organizzativo da parte di Condotte Immobiliare

Ai sensi del Decreto, l'adozione di uno o più modelli organizzativi è facoltativa.

Condotte Immobiliare Società per Azioni (di seguito, anche: "Condotte Immobiliare" o la "Società") ha, però, ritenuto opportuno dotarsi di strumenti organizzativi e gestionali volti a prevenire, per quanto possibile, ed, eventualmente, eliminare con tempestività il rischio di commissione, secondo l'ordinamento italiano, dei reati previsti dal Decreto.

A tal fine, ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo unitario (di seguito, anche il "Modello Organizzativo 231", "Modello 231" o "Modello"), in quanto relativo sia ai soggetti posti in posizione apicale che a quelli sottoposti all'altrui direzione, ed ha affidato l'attuazione ed il controllo sul Modello stesso ad un organismo interno alla Società, appositamente previsto, dotato della necessaria autonomia, indipendenza e professionalità.

Con l'adozione del Modello Organizzativo 231, la Società integra le proprie regole, procedure e disposizioni organizzative, in conformità al disposto del Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231.

Nella **Parte Generale** del Modello Organizzativo 231 sono indicati gli obiettivi perseguiti da Condotte Immobiliare nell'adozione del Modello 231, i destinatari di quest'ultimo, l'iter procedurale adottato, il collegamento funzionale con il Codice Etico, le funzioni e la struttura dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli, gli obblighi di informazione di tale Organismo ed il sistema sanzionatorio;

Nella **Parte Speciale** del Modello Organizzativo 231 confluiscono, invece, avendo a mente la cd. mappatura delle attività, degli ambiti decisionali ed operativi, delle funzioni e degli organi sociali a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, le indicazioni dei comportamenti da porre in essere per prevenire la commissione di reati con riferimento (i) alle procedure aziendali volte a regolare le modalità di gestione delle risorse finanziarie, (ii) ai protocolli aziendali diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire ed (iii) i sistemi di controllo a tal fine adottati.

Lo stato di validità corrente delle procedure, delle Disposizioni Organizzative e dei documenti dei Sistemi di Gestione aziendali (Qualità, Sicurezza e Ambiente) a cui comunque fa riferimento il Modello Organizzativo 231 di Condotte è contenuto in un "Elenco dei documenti di riferimento del Modello" emesso, mantenuto aggiornato e comunicato dall'Organismo di Vigilanza.



L'Allegato n. 1 contiene il testo aggiornato del D.Lgs. 231/2001 affinché i destinatari del Modello possano accedere al testo di legge contenente la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e, con spirito critico, possano approfondire i temi ritenuti di interesse chiedendo in maniera virtuosa, se del caso, delucidazioni attraverso un contatto diretto con l'Organismo di Vigilanza.

L'Allegato 2 contiene l'elencazione e il testo degli articoli del Codice penale e delle specifiche Leggi che prevedono e puniscono - con riferimento alle persone fisiche - i reati presupposto rilevanti ai fini della configurabilità della responsabilità amministrativa dell'ente.

2. - Obiettivi dell'adozione, da parte di Condotte Immobiliare, di un modello organizzativo ai sensi del Decreto

Come si è visto, Condotte Immobiliare ha ritenuto opportuno dotarsi di un sistema strutturato ed organico di strumenti organizzativi e gestionali, relativi sia ai soggetti in posizione apicale che a quelli sottoposti all'altrui direzione, volti a:

- improntare la gestione a criteri di legalità, di correttezza e di deontologia professionale;
- prevenire ed eventualmente eliminare con tempestività il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, attraverso una proceduralizzazione delle attività esposte ai rischi di reato, un'attività continua di vigilanza e la predisposizione di un sistema disciplinare;
- determinare una piena consapevolezza, in tutti coloro che operano nell'interesse di Condotte Immobiliare, di poter incorrere in un illecito la cui commissione sarebbe comunque contraria agli interessi ed ai principi etici della Società;
- proteggere la reputazione ed il valore aziendale, inteso anche come patrimonio di tutti i portatori di interessi nell'azienda, ivi inclusi i dipendenti, i creditori sociali e la Pubblica Amministrazione;
- creare una nuova cultura etica e del controllo.

3. - Linee Guida di Confindustria e dell'ANCE

In virtù di quanto previsto dall'art. 6, c. 3, del Decreto, Condotte Immobiliare ha definito il proprio Modello in coerenza con quanto previsto nelle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001" approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivi aggiornamenti.

Per quanto non previsto dalle Linee Guida di Confindustria relativamente ai rischi specifici del settore edilizio, si è tenuto conto delle indicazioni del "Codice di Comportamento" e del "Modello di Organizzazione Gestione e Controllo" – incluso il relativo Manuale – adottati dall'ANCE – Associazione Nazionale Costruttori Edili, approvati il 31 marzo 2003 e successivi aggiornamenti,



In particolare, i passi operativi consigliati da Confindustria per l'attuazione di un modello organizzativo ai sensi del Decreto si sostanziano:

- nell'inventariazione degli ambiti aziendali di attività dove possono essere commessi i reati e nell'analisi dei rischi potenziali
- nella predisposizione e nell'adeguamento di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. Tale sistema dovrà essere:
 - a) articolato nelle seguenti componenti: (i) codice etico; (ii) sistema organizzativo; (iii) procedure manuali ed informatiche; (iv) poteri autorizzativi e di firma; (v) sistemi di controllo e gestione; (vi) comunicazione al personale e sua formazione;
 - b) ispirato ai seguenti principi: (i) verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione; (ii) applicazione del principio di separazione delle funzioni; (iii) documentazione dei controlli; (iv) previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello; (v) previsione di un organismo di vigilanza dotato di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione; (vi) previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie; (vii) previsione di flussi informativi nei confronti dell'organismo di controllo.

Quanto all'individuazione delle attività a rischio di commissione di reati tipiche del settore edilizio, l'ANCE individua sei aree generali: (i) lavori privati; (ii) edilizia residenziale pubblica; (iii) appalti pubblici; (iv) rapporti con la Pubblica Amministrazione; (v) comunicazioni sociali e controlli; (vi) rapporti con soci, creditori e terzi, per poi fornire indicazioni circa la procedimentalizzazione dei principali processi aziendali.

4. – I destinatari del Modello Organizzativo

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società stessa o di una sua unità organizzativa che sia dotata di autonomia finanziaria e funzionale (soggetti in posizione apicale) e a quelli sottoposti all'altrui direzione. Si tratta, dunque, di regole che trovano applicazione, per quanto di rispettiva competenza e - ovviamente, secondo un principio di rilevanza ed applicazione selettiva, a seconda delle aree a rischio di volta in volta coinvolte nonché delle attività, delle funzioni e degli esponenti aziendali di volta in volta interessati dagli specifici rischi – all'Assemblea, al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale ed ai dipendenti della Società nonché a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima o sono legati alla Società da rapporti di collaborazione.

Sono stati, inoltre, adottati strumenti negoziali atti a far sì che anche altri soggetti (fornitori, consulenti, partners, etc.), estranei alla Società ma, comunque, in rapporti con essa, rispettino, in tale ambito, i principi del Decreto e del Modello Organizzativo della Società.



Allo scopo di conferire univocità ed efficienza al sistema organizzativo aziendale, Condotte Immobiliare ha adottato un Modello Organizzativo 231 “unitario”, in quanto relativo sia ai soggetti posti in posizione apicale che a quelli sottoposti all'altrui direzione, ed ha affidato l'attuazione ed il controllo sul Modello stesso ad un organismo interno alla Società, appositamente previsto, dotato della necessaria autonomia, indipendenza e professionalità e che esercita le proprie funzioni nei confronti di tutti i destinatari del Modello stesso.

5.- Il procedimento di adozione del Modello Organizzativo – Atti e delibere degli organi sociali

5.1. – Prima Fase – Attività di analisi in funzione dell'adozione del Modello Organizzativo

La definizione e l'adozione del Modello Organizzativo 231, inteso quale sistema di regole, procedure, comportamenti, flussi informativi, controlli e sanzioni volti alla prevenzioni dei reati previsti dal Decreto, ha comportato, con il coinvolgimento delle funzioni aziendali interessate, lo svolgimento delle seguenti fasi, in linea con quanto previsto nelle Linee Guida di Confindustria:

a) in primo luogo, si è preso atto della circostanza che la Società è stata costituita, in data 19 novembre 2007, (i) in forza di atto del 19.11.2007 di scissione parziale e proporzionale della originaria Condotte Immobiliare s.p.a. e (ii) quale beneficiaria, in sede di scissione, di parte del patrimonio della conferente, rappresentato dal compendio aziendale inerente le attività di sviluppo immobiliare e asset management e si è, pertanto, tenuto conto delle attività di analisi già svolte in seno alla società conferente in funzione dell'adozione di un modello organizzativo ai sensi del d.lgs. n. 231/2001;

b) in secondo luogo, muovendo dalle attività di analisi già compiute in riferimento al compendio aziendale conferito, si è proceduto a svolgere le seguenti attività: identificazione delle aree di attività della Società a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto ed analisi preliminare dei rischi potenziali. In particolare, sono stati censiti ed individuati i punti di contatto tra l'azienda e la Pubblica Amministrazione – con riferimento sia alle attività tipiche della Società (Sviluppo Immobiliare e Asset Management) che alle attività strumentali – e, sulla base di tali dati e dell'analisi dei dati storici, sono state identificate quelle aree che effettivamente possono presentare un apprezzabile rischio di commissione di uno o più reati; individuazione delle attività, di competenza degli organi sociali, a rischio di commissione dei reati societari di cui ai riformati articoli 2621 e s.s., c.c.; in particolare, sono state individuate le competenze e la loro ripartizione tra le funzioni aziendali ed i diversi organi sociali;

- individuazione, sulla base della struttura organizzativa e funzionale della Società e del sistema delle deleghe, degli ambiti aziendali interessati;
- analisi delle procedure operative e dei sistemi di controllo già in essere, con riferimento anche al sistema delle deleghe e delle procure; definizione di un piano di ulteriore analisi delle procedure operative e dei sistemi di controllo in essere, in funzione (i) del completamento della mappatura delle aree a rischio reato e degli ambiti aziendali interessati



- e (ii) di una eventuale revisione, in coerenza con i dettami del Decreto, di tali sistemi e procedure;
- individuazione della struttura e delle funzioni dell'organismo di vigilanza sul Modello stesso, di cui agli articoli 6 e 7 del decreto in parola, e definizione di idonee regole di raccordo tra l'attività di tale organismo interno e le funzioni degli organi sociali;
 - definizione delle regole inerenti il sistema disciplinare e sanzionatorio nonché di un ulteriore insieme di regole in ordine alla diffusione del Modello ed alla formazione dei dipendenti e dei collaboratori della società.

5.2 - Seconda Fase - Integrazione e modifica dell'organizzazione aziendale e delle regole interne in aderenza alle prescrizioni del Decreto: adozione del Modello Organizzativo

La definizione e l'adozione del Modello Organizzativo 231 è rimessa, dall'art. 6, c. 1 del Decreto "all'organo dirigente", ovvero, nel caso di Condotte Immobiliare, al Consiglio di Amministrazione, cui compete l'organizzazione complessiva della Società e la vigilanza sul generale andamento della gestione.

Tuttavia, in considerazione della specifica funzione del Modello, volta ad evitare la commissione di reati anche di carattere societario, e della connessa esigenza di garantire autonomia ed indipendenza all'Organismo di Vigilanza preposto a vigilare sulla sua osservanza, non è parso opportuno rimettere al solo Consiglio di Amministrazione l'adozione del complesso delle regole che sostanziano il Modello stesso.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione della Società⁴, sentiti i Sindaci, ha ritenuto opportuno che lo Statuto sociale di Condotte Immobiliare contenga alcune specifiche disposizioni in ordine al Modello Organizzativo; disposizioni che, pur lasciando allo stesso Consiglio il potere di definire ed adottare il modello (in coerenza con il richiamato art. 6, c. 1, del decreto), individuano gli elementi essenziali del modello stesso nonché la struttura dell'organismo di vigilanza (definito: "Organismo di Vigilanza sul Modello 231") ed i criteri di nomina e revoca dei suoi membri; a tal riguardo, al fine di non subordinare gerarchicamente i membri dell'Organismo di Vigilanza al solo organo consiliare o ai suoi delegati, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto opportuno prevedere una competenza concorrente del Consiglio stesso e dell'Assemblea, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge. A tal fine, il Consiglio di Amministrazione, in data 3 dicembre 2007, ha preso atto che, nell'ambito dell'operazione di scissione che ha portato alla costituzione della Società, nello statuto di quest'ultima erano state

⁴ Tenuto conto: (i) del fatto che anche i componenti del Consiglio di Amministrazione e, in particolare, l'Amministratore Delegato sono tenuti al rispetto delle predette regole e sottoposti alla vigilanza del competente Organismo di Vigilanza; (ii) della necessità di non rimettere in toto ai soggetti controllati la nomina, la gestione del rapporto e l'eventuale revoca dei membri dell'Organismo di Vigilanza e, comunque, di garantirne la necessaria autonomia ed indipendenza; (iii) del fatto che, tra i reati contemplati dal Decreto, sono inclusi buona parte di quelli previsti, in materia societaria, dagli artt. 2621 e ss. c.c.; (iv) della necessità di introdurre non solo specifiche regole in ordine a struttura e funzioni dell'organismo di vigilanza ma anche ulteriori regole di raccordo e di coordinamento delle funzioni del complesso degli organi sociali.



già introdotte idonee previsioni in ordine al Modello Organizzativo e, in particolare, alla struttura dell'Organismo di Vigilanza.

Tenuto conto di quanto sopra, è stato, quindi, definito, nella sua definitiva struttura, il Codice Etico della Società, contenente principi di comportamento, di deontologia aziendale e le regole di condotta interna e con i terzi, inclusa la Pubblica Amministrazione, atti a prevenire la commissione di reati oltre che gli altri comportamenti in contrasto con i valori che la Società intende promuovere.

Il Codice Etico costituirà, dunque, elemento essenziale e funzionale del Modello Organizzativo 231 di Condotte Immobiliare, costituendone il presupposto deontologico e comportamentale. Pertanto, anche nell'ottica di una maggiore efficienza, si è prevista l'attribuzione delle funzioni di attuazione e controllo del rispetto del Codice Etico all'Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo 231.

Sempre nell'ambito di questa seconda fase di studio, definizione e sviluppo del Modello Organizzativo, la Società, tenuto conto (i) delle attività di analisi già svolte in precedenza, nell'ambito della società conferente in relazione al compendio aziendale di cui è stata beneficiaria l'attuale Condotte Immobiliare S.p.A., nonché (ii) della successiva evoluzione normativa e giurisprudenziale in materia, ha, quindi:

- definitivamente individuato struttura, funzioni e regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza sul modello di organizzazione e gestione, di cui agli artt. 6 e 7 del Decreto;
- definitivamente individuato le regole volte a disciplinare i flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza;
- definitivamente individuato il sistema disciplinare e sanzionatorio da adottarsi in funzione dell'effettività del Modello stesso;
- definito la prassi negoziale, nei rapporti con i fornitori, i consulenti, i subappaltatori ed altre parti contrattuali, volta, da un lato, a far prendere atto a questi ultimi dell'adozione, da parte della Società, del Modello Organizzativo 231, dall'altro, ad ottenere che tali soggetti, nei rapporti con la Società, tengano una condotta coerente con le finalità del Decreto.

Ad esito di tale processo, nella riunione del 29 luglio 2008, il Consiglio di Amministrazione di Condotte Immobiliare S.p.A. ha approvato, in via definitiva, il Codice Etico e la Parte Generale del Modello Organizzativo, assumendo le delibere determinazioni di propria competenza in ordine alla nomina del Presidente e dei membri dell'Organismo di Vigilanza, ed ha deliberato di convocare l'Assemblea della Società affinché fossero adottate le delibere inerenti la nomina dei membri dell'Organismo di Vigilanza e rimesso, infine, al Consiglio di Amministrazione il compito di dare piena attuazione al Modello stesso anche attraverso l'implementazione e l'adozione della Parte Speciale di quest'ultimo.



Le attività volte alla definizione del Modello sono state svolte sotto il controllo degli organi amministrativi della Società, con la collaborazione delle funzioni aziendali interessate, mantenendo informato il Collegio Sindacale.

Successivamente, alla luce delle indicazioni provenienti dall'istituto Organismo di Vigilanza nonché dai consulenti che hanno svolto l'attività di mappatura dei rischi sono stati svolti ulteriori approfondimenti, sia sulla disciplina contenuta nel Decreto e nei provvedimenti attuativi, sia sulle procedure interne.

Una volta espletate tutte le attività propedeutiche all'adozione della Parte Speciale, è stato elaborato un documento contenente i protocolli specifici e i controlli attraverso il recepimento di tutti i presidi già esistenti in seno all'organizzazione aziendale. Le predette attività sono state svolte sotto il controllo degli organi amministrativi della Società, con la collaborazione delle funzioni aziendali interessate, mantenendo informato il Collegio Sindacale.

All'esito di tale fase è stato quindi approvato dal Consiglio di Amministrazione il Modello Organizzativo costituito dal Codice Etico, dalla Parte Generale e dalla Parte Speciale.

In seguito, tenuto conto anche degli interventi normativi in materia introdotti nella seconda metà del 2012 e all'inizio del 2013 (Legge anticorruzione, introduzione del reato di assunzione di personale non in regola con il permesso di soggiorno, ecc.), il Modello Organizzativo è stato implementato e aggiornato, nonché semplificato attraverso l'approvazione dei due allegati di cui si è detto contenenti il testo del decreto e i reati rilevanti.

6. – Funzione e struttura del Modello Organizzativo di Condotte Immobiliare

6.1. – Funzione e struttura del Modello

Funzione del Modello Organizzativo adottato dalla Società ai sensi del Decreto è dotare la Società stessa di un insieme di regole interne, idonee a prevenire, secondo l'ordinamento italiano, la commissione, nel suo interesse o a suo vantaggio, dei reati previsti dal Decreto, da parte delle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società stessa o di una sua unità organizzativa che sia dotata di autonomia finanziaria e funzionale o che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della stessa ovvero da parte delle persone sottoposte all'altrui direzione o vigilanza. Ciò al fine di consentire alla Società di poter legittimamente beneficiare della speciale forma di esenzione dalla responsabilità amministrativa prevista dall'anzidetto Decreto in conseguenza della commissione dei reati sopra richiamati.

Il Modello Organizzativo di Condotte Immobiliare, del quale il Codice Etico è parte integrante e sostanziale, si sostanzia, quindi, in un sistema strutturato ed organico di meccanismi interni, procedurali, di controllo e sanzionatori, idonei a prevenire o a ridurre la possibilità di commissione dei reati previsti dal Decreto e rivolti sia ai soggetti in posizione apicale che a



quelli sottoposti all'altrui direzione. In questo, il Modello adottato è, appunto, unitario dal punto di vista soggettivo, vale a dire applicabile ad entrambi le categorie di soggetti⁵.

Il sistema di regole è, dunque, strutturato non in ragione delle singole figure aziendali coinvolte (dando vita a due differenti modelli), bensì in funzione delle differenti aree di attività aziendali a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso; e ciò, come è logico e coerente, con riferimento anche all'Organismo di Vigilanza sul Modello. Tale scelta, compatibile col dettato legislativo, si traduce, poi, in una maggiore efficienza complessiva del sistema di regole interne nonché, con riferimento ai soggetti sottoposti all'altrui direzione, nell'adozione di meccanismi più rigorosi di quelli richiesti dalla legge stessa.

In particolare, per il perseguimento dei descritti fini, la Società, anche in considerazione di quanto previsto dall'art. 6, c. 2, del decreto in parola, ha prescelto un Modello Organizzativo atto a:

- ribadire e chiarire principi e regole, anche di deontologia aziendale, ai quali è doveroso attenersi nello svolgimento delle attività aziendali onde prevenire il verificarsi anche solo di occasioni per la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- sensibilizzare le funzioni aziendali al rispetto di tali principi;
- determinare in tutti coloro che operano nei settori c.d. "a rischio", anche attraverso specifiche attività di informazione e formazione, una maggiore consapevolezza circa la possibilità di essere considerati personalmente responsabili dal punto di vista penale e di far incorrere la Società in responsabilità amministrativa, in caso di violazione delle regole previste nel Modello stesso;
- conferire trasparenza e riconoscibilità ai processi decisionali ed attuativi, in modo tale da rendere impossibile per chiunque eludere il sistema, se non fraudolentemente;
- implementare specifici processi per la corretta gestione delle risorse finanziarie, le quali rappresentano nella maggior parte dei casi, il supporto necessario per la commissione di reati;
- introdurre, con efficacia vincolante, meccanismi di controllo interno tali da rendere più limitata la possibilità di assumere decisioni inappropriate o arbitrarie, consentendo alla Società di svolgere, in modo costante, un'attività di monitoraggio effettivo;
- introdurre un sistema sanzionatorio per il mancato rispetto delle regole contenute nel Modello stesso;

⁵ Se, infatti, il paradigma normativo (cfr. artt. 6 e 7, d.lgs. n. 231/01) postula la predisposizione e l'adozione di due differenti modelli di organizzazione, gestione e controllo, l'uno, rivolto ai soggetti posti in posizione apicale, l'altro, ai soggetti sottoposti all'altrui direzione, è pur vero che: (i) la natura dei reati non sempre consente di distinguere tra Condotte Immobiliare criminose la cui attuazione si attinge in modo differente a seconda che siano state poste in essere da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione; (ii) i processi decisionali interni all'azienda sono in genere unitari e, comunque, gerarchicamente e funzionalmente strutturati senza che abbia diretto ed immediato rilievo l'appartenenza delle figure coinvolte all'una o all'altra categoria.



- attribuire ad un organismo interno di vigilanza il compito di controllare e garantire l'efficace e corretto funzionamento del Modello stesso e di promuovere, ove si renda necessario, l'aggiornamento dello stesso nonché l'eventuale irrogazione delle sanzioni;
- introdurre una prassi negoziale, nei rapporti con i fornitori, i consulenti, i subappaltatori ed altre parti contrattuali, volta a garantire, nell'ambito di tali rapporti, condotte coerenti con le finalità del decreto in parola.

6.2. – Articolazione del Modello

Il Modello Organizzativo costituisce, dunque, uno strumento organizzativo di assoluto rilievo all'interno dell'architettura aziendale di Condotte Immobiliare e si articola in una serie di elementi, retti da molteplici fonti (statutarie, assembleari, consiliari ed autoregolamentari).

Il Codice Etico della Società, adottato il 26.01.2006, è a disposizione di tutti i destinatari del Modello ed è pubblicato sui siti Intranet ed Internet della Società.

La Parte Generale del Modello Organizzativo, anch'essa a disposizione di tutti i destinatari e pubblicata sui siti Intranet ed Internet della Società, si compone di più elementi.

Nei Capitoli A e B sono illustrati – al fine di rendere trasparenti gli obiettivi perseguiti dalla Società e la funzione del Modello stesso – i presupposti giuridici e l'iter di adozione del Modello nonché le ragioni che ne hanno governato la progressiva definizione. Ciò anche al fine di far emergere la coerenza, funzionale e strutturale, del Modello adottato dalla Società con il paradigma organizzativo dettato dal legislatore.

Possono, pertanto, considerarsi parte integrante di tali Capitoli le molteplici fonti regolamentari del Modello, vale a dire:

- le disposizioni statutarie fondanti il Modello stesso e, in particolare, funzioni e responsabilità degli organi, sociali ed interni, coinvolti;
- le delibere e gli altri atti adottati dagli organi sociali in virtù di tali previsioni statutarie.

Il Capitolo C della Parte Generale contiene l'insieme di regole relative alla struttura ed alle funzioni dell'organismo di vigilanza sul modello di cui all'art. 6, c. 1, lett. b), del d.lgs. 231/2001, ivi incluse quelle di raccordo con gli organi sociali.

Anche in tal caso, possono considerarsi parte integrante di tale elemento del Modello le disposizioni statutarie inerenti l'Organismo di Vigilanza, le delibere adottate dal Consiglio di Amministrazione in materia nonché i regolamenti e le delibere di carattere organizzativo e programmatico adottate dall'Organismo stesso nello svolgimento delle sue funzioni.

I Capitoli D, E ed F contengono, invece, l'insieme delle regole volte a garantire l'attuazione, l'effettività, il rispetto e l'adeguatezza del Modello stesso e relative, dunque, sia alle attività di informazione e formazione aziendale, sia ai flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza, sia, infine, alle sanzioni, disciplinari e contrattuali, previste per i casi di mancato



rispetto delle regole di organizzazione aziendale e di comportamento. In particolare, il Capitolo F contiene il Sistema Sanzionatorio, relativo a lavoratori dipendenti, dirigenti, amministratori e collaboratori della Società, formalmente adottato dalla Società stessa per i suddetti fini.

Possono considerarsi parte integrante di tali elementi del Modello le decisioni consiliari e le delibere di carattere organizzativo e programmatico adottate in tali ambiti dall'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento delle sue funzioni.

Il Capitolo G contiene, infine, le regole organizzative e programmatiche in ordine a società controllate, strutture associative e consortili, società di progetto in rapporti con la Società stessa.

Secondo quanto emerso, anche la Parte Speciale del Modello, in via implementazione, deve articolarsi in più elementi.

Il primo, così come previsto dall'art. 6, c. 2, lett. a), del d.lgs. n. 231/01, rappresentato dalla cd. "mappatura" delle aree di attività della Società a rischio di commissione dei reati contemplati dal decreto stesso, avendo particolare riguardo alle possibili modalità attuative delle condotte criminose, alle possibili modalità di aggiramento fraudolento delle procedure interne ed agli ambiti aziendali specificamente interessati.

Il secondo è, invece, rappresentato dalle regole generali di organizzazione e di comportamento nonché dal complesso delle regole, delle procedure e dei protocolli aziendali adottati dalla Società e di tempo in tempo resi operativi nell'ambito delle funzioni aziendali coinvolte nelle "aree a rischio" della possibile commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231/2001.

In coerenza con quanto suggerito dalle Associazioni di Categoria precedentemente richiamate, si è, dunque, inteso realizzare una stretta interrelazione ed un adeguato coordinamento, sia tra il Codice Etico della Società e le regole di organizzazione e comportamento introdotte con l'adozione del Modello, sia tra le diverse fonti di tale articolato *corpus* regolamentare.

La Parte Speciale si articola in più elementi. Essa contiene, così come previsto dall'art. 6, c. 2, lett. a), del d.lgs. n. 231/01, la cd. "mappatura" delle aree di attività della Società a rischio di commissione dei reati contemplati dal decreto stesso, avendo particolare riguardo alle possibili modalità attuative delle condotte criminose, alle possibili modalità di aggiramento fraudolento delle procedure interne ed agli ambiti aziendali specificamente interessati.

Contiene altresì le regole generali di organizzazione e di comportamento nonché il complesso delle regole, delle procedure e dei protocolli aziendali specifici adottati dalla Società e di tempo in tempo resi operativi nell'ambito delle funzioni aziendali coinvolte nelle "aree a rischio" della possibile commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231/2001.

Il Modello è inoltre costituito da due allegati: l'Allegato 2 contenente il testo aggiornato del D.Lgs. 231/2001 e l'Allegato 2 l'elenco dei reati rilevanti ai fini della configurabilità della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.



C

L'Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo

1. - Individuazione dell'Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo di Condotte Immobiliare

Come già visto, gli articoli 5 e 6 del Decreto prevedono l'esenzione dalla responsabilità amministrativa della Società per reati commessi, nell'interesse o a vantaggio di quest'ultima:

- dai soggetti posti in posizione apicale, qualora: (i) la società abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello organizzativo idoneo; (ii) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il suo aggiornamento sia stato affidato ad un organismo della società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo; (iii) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza sul rispetto delle regole costituenti il predetto modello organizzativo; (iv) il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente tali regole;
- dai soggetti sottoposti all'altrui direzione; in questo caso l'esenzione è subordinata solo all'adozione ed all'efficace attuazione, prima della commissione del fatto, di un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello realizzato ed avente le più semplici caratteristiche indicate nell'art. 7 del Decreto.

In entrambe le ipotesi, essenziali risultano quindi essere le funzioni di attuazione e di vigilanza sul funzionamento e sul rispetto del Modello stesso.

Solo per i reati commessi dai soggetti in posizione apicale, il decreto prevede espressamente che tali funzioni siano affidate ad un "*organismo dell'ente*", "*dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*" e destinatario di adeguati flussi informativi dagli organi e dalle funzioni interne della società stessa. È corretto, inoltre, ritenere che tale organismo, per il regolare svolgimento delle proprie funzioni, non debba essere investito di funzioni aziendali incompatibili e sia, comunque, funzionalmente autonomo rispetto ai soggetti controllati.

Per i reati commessi dai soggetti sottoposti all'altrui direzione, le funzioni di attuazione e vigilanza potrebbero essere infatti rimesse anche ai preposti alle singole linee aziendali (nell'ambito sia della direzione centrale che delle unità territoriali) ovvero, se esistente, alla funzione di controllo interno.

E' in ogni caso esclusa, per le società che, come Condotte Immobiliare, non siano di piccole dimensioni e con riferimento ad entrambi i modelli, la possibilità di affidare le predette funzioni di attuazione e vigilanza "all'organo dirigente" (art. 6, c. 4 del Decreto), con ciò dovendosi intendere, il Consiglio d'Amministrazione, e l'Amministratore Delegato.

Infine, il decreto in parola non esclude che le suddette funzioni possano essere attribuite al Collegio Sindacale o a singoli Sindaci.



In coerenza con l'unitarietà del Modello Organizzativo e per ragioni di efficienza sotto il profilo dello svolgimento delle funzioni di attuazione e vigilanza sul Modello stesso, Condotte Immobiliare ha individuato un unico "organismo", interno alla Società, preposto allo svolgimento delle suddette funzioni con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti all'altrui direzione. Ovviamente, i meccanismi di funzionamento di tale organismo sono differenti per ciascuna delle due categorie di soggetti. Analoghe funzioni sono attribuite a tale organismo con riferimento al Codice Etico, anch'esso elemento del Modello Organizzativo.

Tali opzioni (unicità dell'organismo e sua previsione all'interno della società) sono coerenti con le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria.

Condotte Immobiliare ha, poi, ritenuto che i tratti caratteristici dell'autonomia funzionale e dell'indipendenza, della professionalità e della continuità d'azione, nello svolgimento dell'attività di attuazione e di vigilanza sul Modello 231, pertengano, in maggiore misura, ad un organismo collegiale, tale, cioè, da assicurare una maggiore autorevolezza dell'organismo stesso, una minore condizionabilità dei membri, un più ampio contributo professionale, una maggiore effettività dell'azione e, comunque, meccanismi dialettici e di reciproca sorveglianza, difficilmente replicabili nei casi di organi monocratici o, comunque, di attribuzione delle funzioni ad unico soggetto. Anche tale scelta è in linea con le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria

La Società non ha, però, voluto affidare le predette funzioni al Collegio Sindacale o ad una Funzione di Controllo Interno⁶ ritenendo più opportuno creare un organismo *ad hoc*, a struttura collegiale, collocato all'interno dell'organizzazione aziendale e dotato – sulla base di previsioni statutarie, di delibere consiliari ed assembleari nonché di atti di autoregolamentazione – di autonomia funzionale, indipendenza, professionalità e capacità d'azione idonee a garantire il soddisfacimento delle previsioni legislative di cui al Decreto⁷.

⁶ Il Collegio Sindacale assicurerebbe, indubbiamente, adeguata professionalità ed indipendenza ma meno garantita sarebbe, però, la continuità d'azione (in tal senso, si esprimono anche le Linee Guida di Confindustria). La Società ha pertanto ritenuto di non individuare nel Collegio Sindacale l'organismo in parola in considerazione, innanzitutto, del fatto che i Sindaci, pur non essendo diretti destinatari del D.Lgs. n. 231/2001, sono ricompresi tra i soggetti attivi dei reati societari contemplati dal decreto stesso; Sindaci che, per tali profili, sarebbero, al contempo, i controllori ed i controllati. In secondo luogo, in considerazione della circostanza che il Collegio Sindacale, per le funzioni di controllo che il legislatore comunque gli affida nell'ambito delle società di capitali, pare poter svolgere, ai fini del decreto in parola, il più utile ruolo di contraddittore e di organo di raccordo tra l'Organismo di Vigilanza, da una parte, e, dall'altra, l'organizzazione societaria e le autorità amministrative e giudiziarie; ruolo che, peraltro, il Collegio Sindacale assume in misura ancor più marcata, nella nuova disciplina delle società per azioni.

Condotte Immobiliare non ha, inoltre, ritenuto opportuno individuare nella funzione aziendale di controllo interno l'Organismo di Vigilanza in parola. In primo luogo, trattandosi di funzione aziendale alle dirette dipendenza dei Vertici Aziendali, nella prospettiva anche di una maggiore efficienza gestionale, potrebbe essere lesa la sua autonomia, specie in considerazione dell'adozione di un unico modello ed un unico organismo di vigilanza, sia per i soggetti in posizione apicale che per i soggetti sottoposti all'altrui direzione. Si tratta, poi, di funzione che, specie nelle società di piccole o medie dimensioni, con difficoltà riesce ad acquisire, per struttura ed effettività d'azione, la necessaria autonomia d'azione. Sarebbe, infine, precluso il ricorso ad altre figure, interne ed esterne alla Società.

⁷ Il tutto nell'alveo di quanto previsto dall'art. 2328, c. 3, cod. civ. (lo Statuto contiene "le norme relative al funzionamento della società"), dall'art. 2381, c. 3, cod. civ. ("il Consiglio di Amministrazione valuta l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della società"), dall'art. 2364, comma 1, n. 5 ("L'assemblea ordinaria delibera sulle autorizzazioni



In particolare, si è ritenuto opportuno:

- prevedere, anche sulla base di apposite disposizioni statutarie, un organo collegiale composto di tre persone: (i) un Sindaco; (ii) un professionista esterno, esperto in materia di organizzazione aziendale e controllo interno; (iii) un dirigente o un dipendente della Società o di altra società del Gruppo di appartenenza, dotato di adeguate competenze in materia di procedure tecnico-operative nonché di un'ideale conoscenza dell'assetto organizzativo della Società e delle regole che presidono le relazioni infragruppo, destinato a non svolgere, all'interno della Società stessa, attività operative incompatibili;
- prevedere specifici requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza per i membri del predetto Organismo;
- prevedere che la revoca dei membri possa avvenire solo per giusta causa, previa autorizzazione assembleare, quale meccanismo correttivo della dipendenza dagli organi sociali;
- garantire a tale organismo indipendenza ed autonomia operativa, pur riaccordata alle funzioni degli organi sociali e delle articolazioni aziendali, sulla base anche di apposite previsioni statutarie;
- garantire a tale organismo adeguati poteri informativi, ispettivi e di denuncia nonché, sulla base di apposita previsione di *budget*, la necessaria dotazione finanziaria;
- assicurare a tale organismo l'ausilio di un adeguato staff e la possibilità di ricorrere al supporto di consulenti esterni e di *advisor* indipendenti.

In particolare, il ricorso ad un dirigente o dipendente della Società e di una delle società del Gruppo, dotato di adeguate competenze in materia di procedure tecnico-operative nonché di un'ideale conoscenza dell'assetto organizzativo della Società e delle regole che presidono le relazioni infragruppo, consente di assicurare un imprescindibile contributo in termini sia di competenze tecniche nelle Aree a Rischio della Società, che di conoscenza della realtà aziendale e del Gruppo, con i conseguenti vantaggi in termini di efficienza operativa e di continuità d'azione dell'organismo stesso. Ovviamente, sono stati introdotti adeguati presidi dell'autonomia e dell'indipendenza del dirigente o dipendente chiamato a far parte dell'Organismo di Vigilanza sul Modello.

Le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria risultano essere in linea con le scelte operate in termini di unicità dell'Organismo, di istituzione di un Organismo interno *ad hoc* nonché di prevedere, quali suoi componenti, un membro del Collegio Sindacale, un esperto esterno nonché una risorsa interna, dotata di adeguate competenze e di una specifica conoscenza delle aree aziendali a rischio e non investita di funzioni incompatibili⁸. In considerazione della

eventualmente richieste dallo Statuto per il compimento di atti degli amministratori”) e dall’art. 6, comma 1, lett. a), D.Lgs. 213/2001 (“l’organo dirigente” adotta ed attua i “modelli di organizzazione e di gestione....”).

⁸ In particolare, il ricorso ad una risorsa interna, come evidenziato dalle richiamate Linee Guida di Confindustria ma anche da Assonime, consente di assicurare un imprescindibile contributo in termini di competenze tecniche nelle Aree a Rischio della Società



struttura e delle funzioni attribuite, si è, poi, prescelto, per tale organismo, il nome di “Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo di Condotte Immobiliare S.p.A. ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001”, da individuarsi anche come “Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo” o con la sigla “OdV-CI”.

2. - Istituzione dell’Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo

Secondo l’art. 6, c. 1, lett. a) del Decreto, compete “*all’organo dirigente*” assumere l’iniziativa e decidere in ordine all’adozione di un modello organizzativo conforme alle indicazioni contenute nel Decreto stesso. Al contempo, è necessario presidiare l’autonomia e l’indipendenza dell’Organismo di Vigilanza sul Modello rispetto allo stesso organo dirigente e coordinare le sue funzioni con quelle degli organi sociali.

A tale precipuo fine, nello statuto di Condotte Immobiliare S.p.A., sono state introdotte alcune specifiche disposizioni nel proprio Statuto, atte a contemperare tale duplice esigenza.

In particolare, all’art. 19 dello Statuto, ultimo comma, si prevede che: “*Il Consiglio di Amministrazione, tenuto conto delle attività svolte dalla Società e sentito il Collegio Sindacale, valuta l’opportunità di adottare ed attuare un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001. A tal fine, il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri, nel rispetto delle disposizioni legislative*” e delle ulteriori previsioni, contenute nel medesimo articolo 19, che si pongono come limite al potere consiliare in materia⁹.

e di conoscenza della realtà aziendale e del complesso delle procedure in essere, con i conseguenti vantaggi in termini di efficienza operativa e di continuità d’azione dell’organismo stesso.

⁹ Art. 19, u.c.: “Il Consiglio di Amministrazione, tenuto conto delle attività svolte dalla Società e sentito il Collegio Sindacale, valuta, altresì, l’opportunità di adottare ed attuare un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001. A tal fine, il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri, nel rispetto delle disposizioni legislative e delle seguenti previsioni:

- l’organismo di vigilanza di cui all’art. 6, c. 1, D.Lgs. n. 231/2001, dovrà avere struttura collegiale ed essere composto da un Sindaco, prescelto dal Collegio Sindacale, nonché da un professionista esterno, dotato di adeguate competenze, e da un dipendente o dirigente della Società ovvero delle società da questa controllate, delle società che controllano o di quelle sottoposte a comune controllo, dotato di adeguate competenze e di un’idonea conoscenza della struttura organizzativa della Società e non investito, all’interno di questa, del diretto svolgimento di attività operative incompatibili; il professionista esterno ed il dirigente o dipendente della Società sono prescelti e nominati, sentito il Collegio Sindacale, dal Consiglio di Amministrazione, con l’approvazione dell’Assemblea;
- non potranno essere nominati membri del predetto organismo di vigilanza e, se eletti, decadono dalla carica: (i) coloro che si trovano nelle condizioni di cui all’art. 2382 cod. civ.; (ii) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della Società, gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle società da questa controllate, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo; (iii) coloro che intrattengono o hanno di recente intrattenuto con la Società, con le società da questa controllate, con le società che la controllano o con quelle sottoposte a comune controllo rapporti di natura patrimoniale o altre relazioni economiche di rilevanza tale da comprometterne l’autonomia di giudizio;
- i membri del predetto organismo di vigilanza restano in carica tre anni e possono essere riconfermati; il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale e con l’approvazione dell’Assemblea, determina, all’atto della nomina, il compenso spettante ai membri dell’organismo di vigilanza, con riferimento all’intero periodo di durata dell’incarico;
- l’incarico potrà essere revocato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale e con l’approvazione dell’Assemblea, soltanto per giusta causa; la revoca dall’ufficio di Sindaco e lo scioglimento del rapporto di lavoro del dirigente o dipendente nominato, comportano la decadenza dalla carica di membro dell’organismo di vigilanza; lo scioglimento del



3. – Composizione dell’Organismo di Vigilanza sul Modello 231. Nomina, cessazione e sostituzione dei suoi membri.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto e nel rispetto dello Statuto, è istituito, nell’ambito dell’organizzazione aziendale, l’organismo di vigilanza di cui agli artt. 6 e 7 del d.lgs. n. 231/2001, denominato “Organismo di Vigilanza sul Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Condotte Immobiliare S.p.A., ai sensi del d.lgs. n. 231/2001”, da individuarsi anche come “Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo” e con la sigla “ODV”. L’Organismo di Vigilanza sul Modello svolge anche le funzioni di organismo di vigilanza sul rispetto e l’attuazione del Codice Etico della Società.

L’Organismo di Vigilanza sul Modello ha struttura collegiale ed è composto: (i) da un membro del Collegio Sindacale; (ii) da un professionista esterno, esperto di organizzazione aziendale e controllo interno; (iii) un dirigente o un dipendente della Società o di altra società del gruppo di appartenenza, dotato di adeguate competenze in materia di procedure tecnico-operative nonché di un’idonea conoscenza dell’assetto organizzativo della Società e delle regole che presiedono le relazioni infragruppo, e destinato a non svolgere, all’interno della Società stessa, attività operative incompatibili.

Il membro del Collegio Sindacale chiamato a comporre l’Organismo di Vigilanza è prescelto dal Collegio medesimo ed è formalmente investito di tale carica con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Il professionista esterno ed il dirigente o dipendente della Società o di una delle società del Gruppo sono prescelti e nominati con delibera motivata del Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale e con l’autorizzazione dell’Assemblea.

Non possono essere nominati membri del predetto Organismo e, se eletti, decadono dalla carica: (i) coloro che si trovano nelle condizioni di cui all’art. 2382 cod. civ.; (ii) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della Società, gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle società da questa controllate, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo; (iii) coloro che intrattengono o hanno di recente intrattenuto con la Società o con le società che la controllano o

rapporto di lavoro del dirigente o dipendente, per volontà della Società, dovrà essere deliberato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale e con l’approvazione dell’Assemblea;

- l’organismo di vigilanza potrà prendere visione e trarre copia dei libri sociali in relazione a questioni inerenti le proprie competenze;
- il Consiglio di Amministrazione potrà, infine, adottare ulteriori regole volte a garantire, nel rispetto della legge e dello Statuto, l’onorabilità, la professionalità, l’indipendenza, l’autonomia e la continuità d’azione dell’organismo di vigilanza di cui all’art. 6, c. 1, D.Lgs. n. 231/2001”.



con quelle sottoposte a comune controllo rapporti di natura patrimoniale o altre relazioni economiche di rilevanza tale da comprometterne l'autonomia di giudizio; (iv) coloro che sono stati condannati o che hanno patteggiato l'applicazione di una pena, in forza di provvedimento anche non definitivo, per uno dei reati previsti dal Decreto.

Le suddette nomine sono efficaci a seguito di accettazione, comunicata per iscritto da parte dei soggetti interessati.

I predetti requisiti di onorabilità e professionalità debbono essere adeguatamente comprovati prima del perfezionamento della nomina; i soggetti interessati rilasciano, altresì, alla Società una dichiarazione attestante la sussistenza dei predetti requisiti e di quelli di indipendenza.

L'Organismo di Vigilanza sceglie tra i suoi membri il Presidente. Il Presidente provvede alla convocazione delle riunioni dell'Organismo, ne fissa l'ordine del giorno e ne coordina i lavori; rappresenta all'esterno l'Organismo di Vigilanza e svolge tutte le altre funzioni espressamente delegategli.

I membri dell'Organismo di Vigilanza sul Modello restano in carica tre anni e possono essere riconfermati. Non possono rivestire tale carica per un periodo superiore a 9 anni. Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale e con l'approvazione dell'Assemblea, determina, all'atto della nomina, il compenso spettante ai membri dell'Organismo di Vigilanza sul Modello, con riferimento all'intero periodo di durata dell'incarico.

L'incarico può essere revocato, sentito il Collegio Sindacale e con l'approvazione dell'Assemblea, soltanto per giusta causa¹⁰, fermo restando quanto di seguito previsto.

La revoca dall'ufficio di sindaco ai sensi dell'art. 2400 cod. civ. comporta la decadenza dalla carica di membro dell'Organismo di Vigilanza sul Modello.

Lo scioglimento del rapporto di lavoro tra il dirigente o dipendente nominato e la società di appartenenza comporta la decadenza dalla carica di membro dell'Organismo di Vigilanza sul Modello. Tuttavia, lo scioglimento di tale rapporto per volontà della società di appartenenza produce l'anzidetta decadenza, purché deliberato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale e con l'approvazione dell'Assemblea della società di appartenenza.

In ogni caso di cessazione dalla carica, si provvede tempestivamente alla sostituzione in conformità alle precedenti previsioni. I nuovi nominati scadono insieme con quelli in carica.

L'Organismo di Vigilanza adotta un regolamento interno sul proprio funzionamento, con particolare riguardo alla calendarizzazione delle attività, alla verbalizzazione delle riunioni, ai

¹⁰ Con ciò intendendosi, in particolare, il negligente ovvero il mancato esercizio delle proprie funzioni.



rapporti con gli organi sociali, alla predisposizione e trasmissione a questi ultimi di relazione periodiche.

4. – Funzioni dell’Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo

All’Organismo di Vigilanza sul Modello sono attribuite le funzioni indicate nel Modello e, comunque, ogni altra funzione riservata dalla legge o dallo Statuto della Società all’organismo di vigilanza di cui al Decreto.

All’Organismo di Vigilanza sul Modello sono, in particolare, attribuiti autonomi poteri di iniziativa e controllo in ordine all’attuazione, all’osservanza, all’adeguatezza ed all’aggiornamento del Modello stesso, in conformità alle successive previsioni.

L’Organismo di Vigilanza sul Modello svolge, altresì, le funzioni ad esso riservate dal Codice Etico, coordinandole con le ulteriori funzioni inerenti il Modello. Nell’ambito dell’esercizio delle funzioni previste dal Codice Etico, le previsioni del Modello trovano applicazione in quanto compatibili.

Il Consiglio di Amministrazione garantisce all’Organismo di Vigilanza, sulla base di un *budget* annuale definito dal Consiglio stesso in relazione alle esigenze comunicate dall’Organismo, un’adeguata dotazione finanziaria nonché la possibilità, per quest’ultima, di avvalersi, nello svolgimento delle proprie funzioni, in modo continuativo e con piena autonomia, di dipendenti o ausiliari della Società.

Su richiesta motivata dell’Organismo di Vigilanza sul Modello, che abbia ad oggetto uno o più questioni inerenti le proprie funzioni, l’organo competente secondo lo Statuto della Società può convocare il Consiglio d’Amministrazione.

Su richiesta motivata dell’Organismo di Vigilanza sul Modello, che abbia ad oggetto uno o più questioni inerenti le proprie funzioni e per le quali è prevista la competenza assembleare, l’organo competente può convocare l’Assemblea della Società.

Nell’esercizio delle proprie funzioni, l’Organismo di Vigilanza:

- si coordina con gli organi sociali ed i Responsabili delle funzioni aziendali di volta in volta interessati; i componenti dell’Organismo possono, altresì, partecipare alle riunioni degli organi sociali in relazione a questioni attinenti il Modello 231 stesso;
- può ricorrere, al supporto di consulenti esterni, nel rispetto della riservatezza della Società e delle relative attività;
- può richiedere ed accedere ad informazioni, atti e documenti inerenti il personale e le attività della Società nelle Aree a Rischio di commissione dei reati contemplati dal richiamato decreto, con le modalità previste nel Modello e senza necessità di alcun consenso preventivo;



condotte immobiliare

Società per Azioni

- può compiere ispezioni, controlli e verifiche in ordine al personale ed alle attività della Società nelle Aree a Rischio di commissione dei reati contemplati dal richiamato decreto, con le modalità previste nel Modello;
- può prendere visione e trarre copia dei libri sociali;
- cura la tenuta della documentazione inerente l'esercizio delle proprie funzioni mediante apposita banca dati e definendo specifiche procedure informatiche;
- si raccorda, nell'esercizio delle proprie funzioni, con l'organismo di vigilanza della controllante, con particolare riguardo ai poteri di impulso e coordinamento delle attività di controllo inerenti i rapporti di Gruppo attribuite a quest'ultimo organismo.

I membri dell'Organismo di Vigilanza sul Modello sono tenuti alla massima riservatezza in ordine all'esercizio delle proprie funzioni ed alle informazioni di cui siano venuti in possesso.

Fuori dai casi nei quali ciò sia stato richiesto da un'Autorità giudiziaria o amministrativa, l'Organismo di Vigilanza comunica a soggetti diversi dai destinatari del Modello Organizzativo i contenuti di quest'ultimo, previa autorizzazione del Consiglio d'Amministrazione o, in caso di delega, dell'Amministratore Delegato.



D Attuazione, osservanza, adeguatezza ed aggiornamento del Modello Organizzativo

1. – Le funzioni dell’Organismo di Vigilanza in ordine all’attuazione, osservanza, adeguatezza ed aggiornamento del Modello Organizzativo.

Condizione per l’esonero della Società dalla responsabilità amministrativa di cui al Decreto è che la Società abbia:

- a) efficacemente attuato il modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei suddetti reati;
- b) affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del modello e di curarne l’aggiornamento ad un organismo della società, munito di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Affinché il Modello sia realmente efficace, è pertanto necessario che:

- a) sia attuato mediante una costante attività regolamentare;
- b) venga istituito un idoneo sistema disciplinare;
- c) all’Organismo di Vigilanza sia affidato il compito di compiere con continuità attività di vigilanza e di riscontro in ordine:
 - all’osservanza da parte dei singoli destinatari delle prescrizioni e delle procedure costituenti il Modello nonché, più in generale, alla coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello stesso;
 - all’adeguatezza del Modello, ovvero alla capacità di prevenire la commissione dei reati;
 - all’opportunità di apportare modifiche ed aggiornamenti al Modello stesso.

Per quanto concerne, in particolare, all’attuazione, all’osservanza, all’adeguatezza e all’aggiornamento del Modello 231, all’Organismo di Vigilanza, fermo restando quanto previsto, in generale, nel precedente Capitolo, sono affidate le funzioni indicate nei successivi paragrafi 2, 3 e 4.

Inoltre, all’Organismo di Vigilanza della Società è attribuito anche il compito di dare impulso e coordinare, per quanto concerne i rapporti di Gruppo, le attività inerenti l’attuazione, l’osservanza, l’adeguatezza e l’aggiornamento dei modelli organizzativi adottati dalle società ed enti controllati, nel rispetto della legge e, in particolare, dell’autonomia e dell’indipendenza degli organismi di vigilanza delle società ed enti controllati.

2. - Attuazione del Modello Organizzativo

All’Organismo di Vigilanza sono affidati i più ampi poteri di iniziativa e di vigilanza in ordine all’efficace attuazione del Modello.



In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- a) può formulare proposte di adozione di istruzioni attuative delle procedure aziendali nonché note, chiarimenti, raccomandazioni in merito all'attuazione del Modello;
- b) cura la pubblicità e la diffusione del Modello all'interno dell'azienda attraverso la promozione ed il monitoraggio di specifiche iniziative volte ad assicurare la conoscenza e la comprensione del Modello stesso;
- c) risponde alle richieste di informazioni e di chiarimenti provenienti dai destinatari del Modello;
- d) cura, in stretta collaborazione con il responsabile della funzione aziendale competente, la formazione del personale, organizzando corsi, seminari ed aggiornamenti periodici, a partecipazione obbligatoria e con controllo di frequenza, articolati sui diversi livelli aziendali. Nell'organizzazione dei programmi di formazione, l'Organismo di Vigilanza sul Modello dedica particolare attenzione ai neo-assunti, ai cambi di mansione ed alla variazione nelle procedure aziendali.

3. - Osservanza del Modello Organizzativo

All'Organismo di Vigilanza 231 è affidato il compito di vigilare, in conformità alle successive previsioni, sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei singoli destinatari.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza, in conformità a quanto previsto nel Modello:

- a) assume le iniziative più opportune allo scopo di accertare eventuali violazioni o tentativi di violazione delle prescrizioni del Modello, effettuando periodicamente, anche a sorpresa, verifiche mirate su singoli atti e/o operazioni;
- b) promuove lo svolgimento, da parte dei Responsabili delle funzioni aziendali, delle attività di controllo, nell'ambito delle rispettive aree di competenza, in ordine al rispetto delle prescrizioni del Modello (cd. controllo di linea);
- c) esercita le funzioni allo stesso riservate nell'ambito del sistema sanzionatorio di cui al successivo paragrafo 5.

All'Organismo di Vigilanza 231 non spettano compiti, né sono attribuiti poteri decisionali o di tipo impeditivo in ordine allo svolgimento delle rispettive attività da parte dei destinatari del Modello.

4. - Adeguatezza ed aggiornamento del Modello Organizzativo

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i più ampi poteri di iniziativa e di vigilanza in ordine all'adeguatezza del Modello Organizzativo ed al suo aggiornamento.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- a) effettua ricognizioni dell'attività aziendale al fine di aggiornare, ove necessario, le aree a rischio di commissione dei reati elencati nel decreto;



- b) verifica periodicamente che i vari elementi del Modello Organizzativo siano adeguati e coerenti con l'effettiva realtà aziendale;
- c) elabora, sulla base di attività ricognitive periodiche e sentiti i Responsabili delle funzioni aziendali interessate, proposte di aggiornamento e di revisione del Modello, indirizzandole al Consiglio di Amministrazione;
- d) riferisce al Collegio Sindacale in ordine alle iniziative assunte, dallo stesso Organismo e dal Consiglio di Amministrazione, in merito all'adeguatezza ed all'aggiornamento del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione, anche a mezzo di delegato, promuove e, per quanto di sua competenza, provvede ad effettuare, sulla base di quanto segnalato dall'Organismo di Vigilanza, le modifiche e le integrazioni del Modello Organizzativo utili o necessarie affinché quest'ultimo sia conforme a quanto previsto dal d.lgs. n. 231/2001.



E

Flussi informativi

1. - Flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione e verso il Collegio sindacale

L'Organismo di Vigilanza 231 riferisce al Presidente ed al Vice-Presidente, su base continuativa, in ordine all'esercizio delle proprie funzioni, con le modalità previste nel Modello stesso.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza 231:

a) se richiesto e, comunque, con cadenza trimestrale riferisce per iscritto al Consiglio d'Amministrazione in ordine: (i) all'attuazione del Modello; (ii) all'esercizio delle proprie funzioni nei confronti di dirigenti, dipendenti e collaboratori della Società e, in particolare, in ordine all'osservanza, da parte di questi, del Modello stesso;

b) se richiesto e, comunque, con cadenza trimestrale riferisce per iscritto al Collegio Sindacale in ordine: (i) all'attuazione del Modello; (ii) all'esercizio delle proprie funzioni e, in particolare, all'osservanza del Modello stesso da parte di tutti i destinatari, ivi inclusi i membri del Consiglio di Amministrazione;

c) se richiesto e, comunque, con cadenza semestrale riferisce per iscritto al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale in ordine all'adeguatezza ed all'aggiornamento del Modello.

2. - Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'articolo 6, comma 2, lett. (d), del Decreto, individua, tra le "esigenze alle quali deve rispondere" un modello organizzativo idoneo, l'esplicita previsione da parte di quest'ultimo di "obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza" del modello stesso.

Detti obblighi informativi rappresentano, evidentemente, uno strumento essenziale per agevolare lo svolgimento dell'attività di vigilanza sull'attuazione, l'osservanza e l'adeguatezza del Modello nonché, laddove siano stati commessi dei reati, dell'attività di accertamento a posteriori delle cause che ne hanno reso possibile la commissione.

Sono tenuti all'osservanza di tali obblighi di informazione i componenti degli organi sociali, i dirigenti, i dipendenti nonché i collaboratori della Società e, comunque, tutti i soggetti tenuti al rispetto del Modello.

Detti soggetti devono segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza non solo quanto indicato nell'ambito nelle singole procedure operative interne e nella Parte Speciale del Modello Organizzativo, ma anche quanto specificamente prescritto dallo stesso Organismo di Vigilanza.



In particolare, l'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle proprie funzioni può, anche in via generale, richiedere ai dirigenti, ai dipendenti ed ai collaboratori la comunicazione, anche periodica, di informazioni e documenti, fissandone le relative modalità.

Allo stesso modo, il Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato, il Collegio Sindacale ed il soggetto incaricato del controllo contabile ai sensi dell'art. 2409 bis, c.c., su richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza, mettono a disposizione di quest'ultimo informazioni, atti e documenti relativi allo svolgimento dei rispettivi uffici, purché inerenti le funzioni dell'Organismo stesso.

Il Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato provvedono, in ogni caso, a trasmettere all'Organismo di Vigilanza il sistema delle deleghe e delle procure adottato ed ogni successiva modifica dello stesso.

I soggetti tenuti al rispetto del Modello, oltre a quanto previsto nel Modello stesso ed a quanto prescritto dall'Organismo di Vigilanza, devono comunicare a quest'ultimo, al proprio diretto superiore gerarchico ed al proprio superiore funzionale:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per ipotesi di reato di cui al d. lgs. 231/2001, che riguardino direttamente o indirettamente la Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli amministratori, dai dirigenti e/o dagli altri dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal predetto Decreto, che riguardino direttamente o indirettamente la Società;
- violazioni o presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- condotte che facciano ragionevolmente presumere la commissione ovvero il tentativo di commissione, nell'interesse o a vantaggio della società, dei reati di cui al Decreto;
- ogni altra circostanza, inerente l'attività aziendale, che esponga la Società al rischio concreto della commissione o del tentativo di commissione, nell'interesse o vantaggio della Società stessa, di uno dei reati previsti dal Decreto.

L'assemblea dei soci, il soggetto incaricato del controllo contabile ai sensi dell'articolo 2409 bis, c.c., il Collegio Sindacale ed i Consiglieri di Amministrazione segnalano all'Organismo di Vigilanza violazioni o presunte violazioni delle prescrizioni del Modello nonché condotte che facciano presumere la commissione ovvero il tentativo di commissione dei reati di cui al d.lgs. n. 231/2001, poste in essere da uno o più amministratori.

I soggetti tenuti ad effettuare le predette segnalazioni possono, inoltre, trasmettere all'Organismo di Vigilanza indicazioni e suggerimenti relativi all'attuazione, all'adeguatezza ed all'aggiornamento del Modello organizzativo.

L'Organismo di Vigilanza raccoglie e valuta tutte le predette segnalazioni nonché quelle provenienti da terzi che siano in rapporto con la Società.



**condotte
immobiliare**
Società per Azioni

E' rimesso alla discrezionalità dell'Organismo di Vigilanza valutare, sulla base delle segnalazioni ricevute, le iniziative da assumere.

In linea con l'articolo 6, comma 2, lett. d), d.lgs. 231/2001, le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta – anche mediante e-mail – ed indirizzate all'Organismo di Vigilanza nella persona del Presidente.

Ogni comunicazione o segnalazione è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un'apposita banca dati, il cui accesso è consentito soltanto all'Organismo medesimo.

L'Organismo agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società e dei terzi, assicurando l'anonimato del segnalante e la riservatezza dei fatti dal medesimo segnalati ed ascoltando quest'ultimo, ove ritenuto opportuno.

Nel caso di segnalazioni infondate, effettuate con dolo, al soggetto responsabile potranno essere applicate le sanzioni di cui al sistema disciplinare del Modello organizzativo.



F

Il Sistema Sanzionatorio

1. Il sistema sanzionatorio di cui agli articoli 6 e 7 del Decreto

1.1. Principi generali

Ai sensi degli articoli 6, comma 2, lett. (e), e 7, comma 4, lett. (b), del Decreto, l'efficace attuazione del Modello organizzativo nel suo complesso richiede che la società adotti un sistema sanzionatorio idoneo a reprimere il mancato rispetto delle regole contenute nel Modello e di quelle previste nel Codice Etico.

Il presente sistema è, pertanto, diretto a sanzionare il mancato rispetto delle regole contenute nel Codice Etico e delle procedure e prescrizioni indicate nel Modello Organizzativo adottato dalla Società; esso costituisce parte integrante del Modello e, ai sensi dell'art. 2106 c.c., integra, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie qui contemplate, il CCNL di categoria applicato al personale dipendente, ferma restando l'applicazione dello stesso per le ipotesi ivi delineate.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole contenute nel Codice Etico e delle procedure e/o prescrizioni indicate nel Modello prescinde dall'eventuale instaurazione e dall'esito di un giudizio penale per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto e successive integrazioni.

1.2. Destinatari

Il presente sistema disciplinare è suddiviso in Sezioni, a seconda della categoria di inquadramento dei destinatari ex art. 2095 c.c. nonché dell'eventuale natura autonoma o parasubordinata del rapporto che intercorre tra i destinatari stessi e la Società ed è rivolto:

- a) alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società (c.d. Soggetti apicali);
- b) alle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra (c.d. Soggetti sottoposti), nonché alle persone di cui alla Sez. IV (cd. Collaboratori esterni).

1.3. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

1. Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- a) elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest'ultima per imprudenza, negligenza o imperizia anche in considerazione della prevedibilità o meno dell'evento);
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) gravità del pericolo creato;
- d) entità del danno eventualmente creato alla Società dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto e successive modifiche e integrazioni;
- e) livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;



- f) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio;
 - g) eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.
2. Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.
 3. La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.
 4. I principi della tempestività e della immediatezza impongono l'irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'esito dell'eventuale giudizio penale.

2. Prima Sezione – Quadri, Impiegati e Operai

2.1. Ambito di applicazione

In considerazione dell'entrata in vigore dell'art. 25- septies del D. Lgs. n. 231/2001 (rubricato come "omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro" e inserito dall'art. 9 della legge 3 agosto 2007 n. 123 e successivamente sostituito dall'art. 300 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81), è opportuno estendere l'applicazione del presente sistema sanzionatorio anche alla categoria degli operai, sia pure limitatamente ai comportamenti rilevanti in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Pertanto, ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del Decreto, ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori), le sanzioni previste nella presente Sezione si applicano nei confronti di quadri, impiegati ed operai (questi ultimi con i limiti di cui si è detto) alle dipendenze della Società ovvero in regime di distacco presso terzi (ivi comprese le società controllate, collegate e/o partecipate) che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- a) mancato rispetto delle procedure e/o prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività in conformità della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ai sensi del Decreto;
- b) violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero mediante impedimento del controllo o dell'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- c) inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;
- d) inosservanza degli obblighi di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico;
- e) omessa vigilanza in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti funzionale alla verifica della loro



condotta nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;

- f) omessa comunicazione in qualità di “responsabile funzionale” al responsabile gerarchico e/o all'Organismo di Vigilanza sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte di soggetti funzionalmente assegnati;
- g) inosservanza degli obblighi di comportamento in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro come disciplinati dalla legge (art. 20 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81), regolamenti e/o altre disposizioni aziendali ivi compresa la violazione degli obblighi, eventualmente delegati, di vigilanza e controllo nei confronti dei soggetti terzi operanti nell'ambito delle unità produttive della Società;
- h) violazione o omissione per grave negligenza, imperizia o imprudenza di qualsiasi prescrizione diretta a prevenire inquinamento o danno ambientale..

2.2 Sanzioni

Il mancato rispetto delle procedure e prescrizioni contenute nella presente Sezione, paragrafo 2.1, lettere da a) a g), a seconda della gravità della infrazione, è sanzionato con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione, così come individuata dall'art. 99 n.1 lett. c) del CCNL Edili e Affini;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni;
- e) licenziamento con preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso.

Ove i dipendenti sopra indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione più grave della multa comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

2.2.a) Rimprovero verbale

Verrà irrogata la sanzione del rimprovero verbale nelle seguenti ipotesi:

- a) nei casi di violazione colposa delle procedure e prescrizioni indicati nella presente Sezione, paragrafo 2.1, lettere da a) ad f), e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna;
- b) recidiva nel biennio, nelle violazioni delle procedure e prescrizioni di cui al precedente punto a), non aventi rilevanza esterna.

2.2.b) Rimprovero scritto



Verrà irrogata la sanzione del rimprovero scritto nell'ipotesi di recidiva nel biennio nei casi di violazione colposa di procedure e/o prescrizioni indicati nella presente Sezione, paragrafo 2.1, lettere da a) ad f), e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna.

2.2.c) Multa

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del rimprovero scritto, la sanzione della multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello; si indicano, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- 1) l'inosservanza di un obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale;
- 2) la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle procedure e prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui essi hanno riguardato o riguardano, un rapporto e/o un procedimento di cui una delle parti è la Pubblica Amministrazione.

2.2.d.) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione

Verrà irrogata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino ad un massimo di 3 giorni, oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa, nei casi di grave violazione delle procedure e/o prescrizioni indicate nella presente Sezione, paragrafo 2.1, lettere da a) a g), tali da esporre la Società al rischio di sanzioni e responsabilità.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo, si applica la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione in caso di:

- 1) inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti inerenti rapporti con la Pubblica Amministrazione e/o le attività degli organi sociali;
- 2) omessa vigilanza dei superiori gerarchici e/o funzionali sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti funzionale alla verifica della loro condotta nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- 3) infondate segnalazioni relative a violazioni del Modello e del Codice Etico, effettuate con dolo;
- 4) inosservanza di disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti ai fini della protezione individuale ovvero utilizzazione non appropriata di dispositivi di protezione ovvero ancora mancata partecipazione a programmi di formazione e/o addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- 5) inosservanza delle prescrizioni autorizzative in materia ambientale e delle prescrizioni e procedure contenute nel Sistema di gestione ambientale della Società, da cui non siano derivate situazioni di pericolo, anche solo potenziale, di danno o di inquinamento ambientale.



2.2.e) Licenziamento con preavviso

Verrà irrogata la sanzione del licenziamento con preavviso nei casi di reiterata grave violazione delle procedure e/o prescrizioni indicate nella Presente Sezione, paragrafo 2.1, lettere da a) a g) aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività nelle aree a rischio reato individuate nella Parte Speciale del Modello.

2.2.f) Licenziamento senza preavviso

Verrà irrogata la sanzione del licenziamento senza preavviso per mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione neppure anche provvisoria del rapporto di lavoro (cd. giusta causa), quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- 1) violazione di regole, procedure e/o prescrizioni del Modello, incluso il Codice Etico, aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti nel Decreto, a prescindere dal perfezionamento del reato stesso, tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro.
- 2) violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.
- 3) inosservanza di disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti ai fini della protezione collettiva ovvero rimozione o modifica senza autorizzazione di dispositivi di sicurezza o segnalazione o controllo ovvero compimento di propria iniziativa di operazioni o manovre pericolose che possano compromettere l'incolumità propria o di altri lavoratori ovvero ancora, mancata segnalazione al datore di lavoro, dirigente o preposto di eventuali condizioni di pericolo grave e imminente;
- 4) comportamento non conforme alle procedure e/o prescrizioni del Modello diretto in modo non equivoco alla commissione di un reato ambientale sanzionato dall'art. 25-undecies del D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.i. da cui siano derivate situazioni di pericolo, anche potenziale, di danno o di inquinamento ambientale e la concreta applicazione, anche in via cautelare, a carico della Società delle relative sanzioni;
- 5) violazione od omissione, dovute anche a negligenza, imperizia o imprudenza, delle procedure di gestione delle emergenze in materia ambientale.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui al presente paragrafo 2.2.f), la Società potrà disporre la sospensione cautelare con effetto immediato per un periodo massimo di 10 giorni. Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.



2.3. Clausole contrattuali per personale distaccato presso la società

I rapporti con i quadri, gli impiegati e gli operai in regime di distacco presso la Società, vengono integrati sulla base delle seguenti previsioni:

“Il/La Sig. dichiara di aver preso atto delle previsioni del Codice Etico e del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 della Condotte Immobiliare Società per Azioni che gli sono stati consegnati, comprese le procedure aziendali di riferimento comunicategli via intranet e di impegnarsi al loro rispetto.

In ragione di ciò il/la Sig. è consapevole che l'inosservanza delle previsioni contenute nel Capitolo F, Sezione Prima, paragrafo 2.1 lettere da a) a g) del Modello Organizzativo della Società, sarà segnalata per iscritto dalla Condotte Immobiliare Società per Azioni alla distaccante per l'eventuale esercizio del potere disciplinare di cui quest'ultima è titolare, fermo restando che la Condotte Immobiliare Società per Azioni sarà, in ogni caso, legittimata a richiedere ed ottenere la cessazione immediata del distacco”.

2.4. Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni

Il potere (i) di accertare le infrazioni commesse dai quadri, dagli impiegati e dagli operai, anche in regime di distacco, e (ii) di irrogare le sanzioni al solo personale dipendente e non distaccato verrà esercitato dall'Amministratore Delegato, nel rispetto delle disposizioni di legge, del Contratto Collettivo e di quanto previsto nel Modello e nel Codice Etico ed informando previamente l'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza assiste e supporta l'Amministratore Delegato nello svolgimento delle suddette funzioni; inoltre, segnala all'Amministratore Delegato, le violazioni commesse dai quadri e dagli impiegati, delle quali sia venuto a conoscenza attraverso l'esercizio dei poteri ispettivi e di controllo conferitigli.

3. Seconda Sezione - Dirigenti

3.1. Ambito di applicazione

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7, del Decreto e, limitatamente a tali norme, nel rispetto della procedura prevista dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, le sanzioni indicate nella presente Sezione si applicano nei confronti dei dirigenti, anche in regime di distacco presso terzi (ivi comprese le società controllate, collegate e/o partecipate) che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- a) mancato rispetto delle procedure e/o prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività in conformità della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ai sensi del D. Lgs. 231/2001.
- b) violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;



- c) inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;
- d) inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale;
- e) omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di “responsabile gerarchico”, sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti funzionale alla verifica della loro condotta nell’ambito delle aree a rischio reato;
- f) omessa comunicazione in qualità di “responsabile funzionale” al responsabile gerarchico e/o all'Organismo di Vigilanza sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte di soggetti funzionalmente assegnati;
- g) violazione delle norme in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro come disciplinati dalla legge (D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81), regolamenti e/o altre disposizioni aziendali e/o omesso controllo sul rispetto delle citate norme, regolamenti e/o altre disposizioni aziendali;
- h) violazione od omissione per grave negligenza, imperizia o imprudenza di qualsiasi prescrizione finalizzata a prevenire inquinamento o danno ambientale;
- i) comportamento non conforme alle procedure e/o prescrizioni del Modello diretto in modo non equivoco alla commissione di un reato ambientale sanzionato dall’art. 25-undecies del D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.i. da cui siano derivate situazioni di pericolo, anche potenziale, di danno o di inquinamento ambientale e la concreta applicazione, anche in via cautelare, a carico della Società delle relative sanzioni;
- j) violazione od omissione dovute anche a negligenza, imperizia o imprudenza delle procedure di gestione delle emergenze in materia ambientale.

3.2. Sanzioni

Il mancato rispetto delle procedure e prescrizioni contenute nella presente Sezione, paragrafo 3.1b, lettere da a) a g), a seconda della gravità della infrazione ed in considerazione della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, potrà giustificare il licenziamento con preavviso (cd. giustificatezza) e, nei casi più gravi, il licenziamento senza preavviso (cd. giusta causa) del dirigente, da comminarsi ai sensi delle disposizioni di Legge e del Contratto Collettivo applicato.

Ove il dirigente sia munito di procura con potere di rappresentare all’esterno la Società, l’irrogazione della sanzione disciplinare espulsiva comporterà anche la revoca della procura stessa.

3.3. Clausole contrattuali per personale distaccato presso la società

I rapporti con i dirigenti distaccati presso la Società, vengono integrati sulla base delle seguenti previsioni:

“Il/La Sig. dichiara di aver preso atto delle previsioni del Codice Etico e del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 della Condotte Immobiliare Società per Azioni che gli sono stati consegnati, comprese le procedure aziendali di riferimento comunicategli via intranet e di impegnarsi al loro rispetto.

In ragione di ciò il/la Sig. è consapevole che l’inosservanza delle previsioni contenute nel Capitolo F, Seconda Sezione, paragrafo 3.1, lettere da a) a g) del Modello Organizzativo, sarà



segnalata per iscritto dalla Condotte Immobiliare Società per Azioni alla distaccante per l'eventuale esercizio del potere disciplinare di cui quest'ultima è titolare, fermo restando che la Società Italiana per Condotte Immobiliare S.p.A. sarà, in ogni caso, legittimata a richiedere ed ottenere la cessazione immediata del distacco".

3.4. Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni

Il potere (i) di accertare le infrazioni commesse dai dirigenti, anche in regime di distacco, e di (ii) irrogare le sanzioni al solo personale dipendente e non distaccato verrà esercitato dal Presidente della Società, nel rispetto delle disposizioni di legge, del Contratto Collettivo e di quanto previsto nel Modello, nel Codice Etico e in atti regolamentari interni ed informando previamente l'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza assiste e supporta il Presidente della Società nello svolgimento delle suddette funzioni. L'Organismo di Vigilanza segnala, inoltre, al Presidente le violazioni commesse dai dirigenti, delle quali sia venuto a conoscenza attraverso l'esercizio dei poteri ispettivi e di controllo conferitigli.

4. - Terza Sezione – Soggetti Apicali

4.1. Ambito di applicazione

Ai fini del Decreto, nell'attuale organizzazione della Società sono "Soggetti apicali":

- il Presidente;
- il Vicepresidente;
- i Consiglieri di Amministrazione;
- l'Amministratore Delegato.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera a) e 6 del Decreto, le sanzioni previste nella presente Sezione si applicano nei confronti dei "Soggetti apicali" nei seguenti casi:

- a) mancato rispetto delle procedure e/o prescrizioni previsti nel Modello inerenti la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società nonché delle regole contenute nel Codice Etico, inclusa la violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma ed al sistema delle deleghe nonché la violazione delle misure relative alla gestione delle risorse finanziarie;
- b) violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno previsto nel Modello, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero mediante impedimento del controllo o dell'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- c) violazione degli obblighi di informativa previsti nel Modello nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e/o degli organi sociali; inadempimento, nell'esercizio dei poteri gerarchici e nei limiti derivanti dal sistema delle deleghe, degli obblighi di controllo e vigilanza sul



comportamento dei diretti sottoposti, intendendosi tali solo coloro che, alle dirette ed immediate dipendenze del soggetto apicale, operano nell'ambito delle aree a rischio di reato.

4.2. Sanzioni

A seconda della gravità dell'infrazione commessa da uno dei soggetti apicali, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza, assumerà i più opportuni provvedimenti, ivi inclusi l'avocazione a sé di operazioni rientranti nelle deleghe, la modifica o la revoca delle deleghe stesse e la convocazione dell'Assemblea per l'eventuale adozione, nei casi più gravi, dei provvedimenti di cui agli artt. 2383 e 2393 cod. civ. .

4.3. Soggetti apicali ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008 e sanzioni

Ai soli fini delle disposizioni del D. Lgs. n. 81/2008 in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, devono considerarsi soggetti apicali coloro che assumano la veste di "datore di lavoro" come definito dall'art. 2 lett. b) del citato D. Lgs. n. 81/2008.

Nel caso in cui tali soggetti pongano in essere violazioni delle norme in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, regolamenti e/o altre disposizioni aziendali già in vigore nonché quelle che saranno definite in conformità all'art. 30 del D. Lgs. n. 81/2008, ovvero omettano di operare il controllo sul rispetto delle citate norme, regolamenti e/o altre disposizioni aziendali già in vigore nonché quelle che saranno definite in conformità all'art. 30 del D. Lgs. n. 81/2008, verranno applicate le sanzioni stabilite nelle sezioni prima e seconda in base alla qualifica di appartenenza con la gradualità e proporzionalità previste dalle vigenti norme di legge e di contratto.

Le medesime sanzioni verranno applicate, sulla base degli stessi criteri, in caso di violazione, da parte del datore di lavoro, degli obblighi di vigilanza e controllo ovvero di omissione degli obblighi informativi nei confronti dei soggetti terzi operanti nell'ambito delle unità produttive di cui il datore di lavoro è responsabile.

4.4 Coesistenza di più rapporti in capo al medesimo soggetto

Nel caso in cui il soggetto apicale rivesta, altresì, la qualifica di lavoratore subordinato, nel caso di violazioni poste in essere in qualità di apicale, a questo verranno applicate le sanzioni della presente Sezione, fatta salva in ogni caso l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la Società e nel rispetto delle procedure di legge, in quanto applicabili.

Nell'ipotesi in cui la violazione delle procedure e/o prescrizioni previste nel Modello venga posta in essere dal soggetto apicale nell'ambito delle mansioni dirigenziali svolte, l'eventuale applicazione della sanzione espulsiva comporterà, previa assunzione delle necessarie delibere, la revoca delle deleghe e la cessazione dalla carica.



5. – Quarta Sezione – Soggetti esterni soggetti a vigilanza o direzione

5.1. Ambito di applicazione

Nei confronti di coloro che, in qualità di collaboratori, consulenti, lavoratori somministrati, mediatori, mandatari, rappresentanti, agenti, intermediari, incaricati della Società nonché di committenti, appaltatori, subappaltatori o fornitori di quest'ultima – soggetti, ai fini del Decreto, a vigilanza o direzione da parte della Società stessa – abbiano posto in essere le violazioni delle regole del Codice Etico e delle procedure e prescrizioni del Modello attinenti l'oggetto dell'incarico di seguito indicate, potrà essere disposta la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale ai sensi dell'art. 1456, c.c., ovvero esercitata la facoltà di recesso, anche senza preavviso, dal rapporto stesso, in conformità a quanto contrattualmente previsto ed informando previamente l'Organismo di Vigilanza.

Nell'ambito dei singoli rapporti può essere convenuta anche l'applicabilità di ulteriori sanzioni.

Resta salvo, in ogni caso, il diritto della Società al risarcimento dei danni subiti.

5.2. Inadempimenti

- a) Violazione delle procedure e/o prescrizioni attinenti l'oggetto dell'incarico aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta delle stesse realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti nel Decreto, a prescindere dal perfezionamento del reato stesso;
- b) violazione e/o elusione dei sistemi di controllo, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente la procedura stessa ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- c) mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, oggetto dell'incarico, tale da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- d) violazione, anche attraverso comportamenti omissivi, di norme, regolamenti e/o altre disposizioni aziendali in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

5.3. Clausole contrattuali

In particolare, i rapporti con i collaboratori, anche a progetto, con i consulenti e con i cd. "somministrati" vengono integrati sulla base delle seguenti previsioni:

- **COLLABORATORE /CONSULENTE**

“Il collaboratore/consulente dichiara di aver preso atto delle previsioni del Codice Etico e del Modello ex D.Lgs. 231/2001 della Condotte Immobiliare Società per Azioni che gli sono stati consegnati, comprese le procedure aziendali di riferimento comunicategli via intranet, e di impegnarsi al loro rispetto.



**condotte
immobiliare**
Società per Azioni

In ragione di ciò il collaboratore/consulente è consapevole che l'inosservanza delle previsioni contenute nella Sezione IV del Sistema Disciplinare formante parte integrante del Modello, costituirà grave inadempimento contrattuale e legittimerà la Condotte Immobiliare Società per Azioni a risolvere di diritto il presente contratto con effetto immediato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1456 cod.civ., fermo restando il risarcimento dei danni eventualmente causati alla della Condotte Immobiliare Società per Azioni”.

SOMMINISTRATO

“Il/la sig. [.....] dichiara di aver preso atto delle previsioni del Codice Etico e del Modello ex D.Lgs. 231/2001 della Condotte Immobiliare Società per Azioni che gli sono stati consegnati, comprese le procedure aziendali di riferimento comunicategli via intranet e di impegnarsi al loro rispetto. In ragione di ciò il/la sig. [.....] è consapevole che l'inosservanza delle previsioni contenute nel Capitolo F, Sezione IV, della Parte Generale del Modello, costituirà grave mancanza e legittimerà Condotte Immobiliare Società per Azioni ad ottenere la sua sostituzione fermo restando il risarcimento dei danni eventualmente causati alla Società medesima”.



**condotte
immobiliare**
Società per Azioni

G Società controllate, strutture associative e consortili, società di progetto

La Società richiede (i) alle società controllate ai sensi dell'art. 2359, cc. 1 e 2, cod. civ., (ii) alle strutture associative e consortili ed alle società di progetto di cui abbia il controllo - compiendo e promuovendo, attraverso i propri organi, tutti gli atti e le delibere a tal fine necessari o utili - l'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001, che sia (i) conforme al Decreto, (ii) coerente con le indicazioni delle Associazioni di Categoria interessate e con le eventuali direttive della controllante e (iii) che preveda, da un lato, la costituzione di un autonomo e distinto organismo di vigilanza per ciascuna società o ente controllato, dall'altro, il raccordo con le funzioni dell'organismo di vigilanza della controllante, con particolare riguardo ai poteri di impulso e coordinamento delle attività di controllo inerenti i rapporti di Gruppo attribuite a quest'ultimo organismo.

La Società promuove, altresì, l'adozione di modelli di organizzazione, gestione e controllo, ex d.lgs. n. 231/2001, da parte delle società e degli altri enti ai quali la Società stessa partecipi, senza detenerne il controllo.