



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

(ex D. Lgs. n. 231/2001)

Immobiliare Costiera S.r.l.
*Approvato dall'Amministratore Unico
con delibera del 10.01.2023*

LEGAL DISCLAIMER

Questo documento e le informazioni in esso contenute sono di esclusiva proprietà della Immobiliare Costiera S.r.l. (di seguito "IMMOBILIARE COSTIERA"), con sede legale e Sede legale e amministrativa in Via Antonio Lo Feudo snc, 65129 Pescara (PE), Codice Fiscale e Partita IVA 02289830685, in persona del Legale Rappresentante. Senza l'autorizzazione espressa e per iscritto della IMMOBILIARE COSTIERA, questo documento e le notizie in esso contenute non devono essere né copiate né riprodotte o modificate, adattate, tradotte o altrimenti registrate o diffuse, anche in parte, dal destinatario o rese disponibili per la conoscenza di terzi. IMMOBILIARE COSTIERA si riserva di perseguire penalmente coloro i quali si rendessero responsabili della rivelazione del segreto scientifico e/o industriale previsto e punito all'art. 623 c.p. e di ogni altro utilizzo indebito del presente documento coperto da segreto.

PRIVACY RESPECT (REG. (UE) 2016/679)

IMMOBILIARE COSTIERA si impegna a tutelare e rispettare la privacy delle Sue persone in conformità a quanto previsto dal nuovo Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 ("GDPR") relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento di dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati. Il Titolare del trattamento è Immobiliare Costiera S.r.l. (di seguito "IMMOBILIARE COSTIERA"), in Sede legale e Sede legale e amministrativa in Via Antonio Lo Feudo snc, 65129 Pescara (PE), Codice Fiscale e Partita IVA 02289830685, in persona del Legale Rappresentante, che può essere contattato al seguente indirizzo PEC: amministrazione@pec.immobiliare-costiera.com. Conformemente al Regolamento europeo i dati sensibili ivi richiamati saranno gestiti e trattati manualmente ed elettronicamente, con l'accorgimento di opportune misure di sicurezza, e i dati acquisiti in gestione non saranno trasferiti all'estero o in altre realtà aziendali diverse dal titolare.

Indice

Definizioni

Parte Generale

Il Modello Di Organizzazione, Gestione E Controllo Di Immobiliare Costiera S.r.l.

1. **Capitolo 1**

Breve descrizione della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica introdotta dal D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231.

- 1.1. Il quadro normativo.
- 1.2. Natura e carattere della responsabilità dell'Ente.
- 1.3. Il principio di legalità.
- 1.4. I soggetti destinatari.
- 1.5. I criteri oggettivi di imputazione della responsabilità.
- 1.6. I reati presupposto degli illeciti amministrativi.
- 1.7. Il concorso di persone nel reato.
- 1.8. Ambito territoriale di applicazione.
- 1.9. La responsabilità amministrativa nei gruppi d'impresa.
- 1.10. Le sanzioni amministrative.
- 1.11. Condotte esimenti la responsabilità amministrativa dell'Ente: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.
- 1.12. Autonomia delle responsabilità dell'Ente.
- 1.13. Il sistema di controllo e l'Organismo di Vigilanza.

2. **Capitolo 2**

Codice Etico

- 2.1. Premessa.
- 2.2. Missione.
- 2.3. Ambito di applicazione del Codice.
- 2.4. Valori e principi generali di condotta.
 - 2.4.1. Principio di trasparenza contabile.
 - 2.4.2. Principio di sicurezza dei luoghi di lavoro.
 - 2.4.3. Principio di rispetto dell'ambiente.
- 2.5. Disciplina e diffusione.
- 2.6. Disciplina e tutela dei rapporti interni.
 - 2.6.1. Conflitto di interessi.
 - 2.6.2. Tutela del patrimonio della società.
- 2.7. Rapporti tra soggetti apicali.
- 2.8. Rapporti tra dipendenti.
- 2.9. Rapporti tra soggetti apicali e dipendenti.
- 2.10. Rapporti tra soggetti apicali, dipendenti e Organismo di Vigilanza.
- 2.11. Disciplina e tutela dei rapporti extra aziendali.
- 2.12. Rapporti con partner commerciali e fornitori.
- 2.13. Rapporti con i clienti/committenti.
- 2.14. Rapporti con i consulenti.
- 2.15. Rapporti con le Autorità e Pubbliche Amministrazioni.
- 2.16. Rapporti con Partiti politici e Organizzazioni Sindacali.
- 2.17. Efficacia del Codice.
- 2.18. Valore contrattuale del Codice.
- 2.19. Adozione e aggiornamento del Codice.
- 2.20. Segnalazione di comportamenti non conformi.

3. **Capitolo 3**

Regole di funzionamento del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.

- 3.1. Premessa
- 3.2. Le finalità del Modello Organizzativo
- 3.3. La metodologia applicata
 - 3.3.1. Esame preliminare del contesto aziendale.
 - 3.3.2. La mappatura delle c.d. aree a rischio reato/aree strumentali.
 - 3.3.3. L'analisi del Sistema di Controllo Interno (SCI).
 - 3.3.4. L'analisi dei rischi 231.
- 3.4. La struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di IMMOBILIARE COSTIERA.
- 3.5. I soggetti destinatari.

- 3.6. Operatività del Codice Etico.
- 3.7. Regole di comunicazione e informazione.
- 3.8. Formazione continua.
- 3.9. Obbligo di conoscenza e segnalazione violazioni.
- 3.10. Regole per le modifiche e l'aggiornamento.
- 3.11. Monitoraggio dell'Organismo di Vigilanza.
- 3.12. Segnalazione delle violazioni.

- 4. **Capitolo 4**
Il modello di governance e i presidi di controllo.
 - 4.1. Il modello di governance di Immobiliare Costiera S.r.l.
 - 4.2. Il Sistema di Controllo Interno (SCI).
 - 4.3. Il Sistema Normativo Interno (SNI).
 - 4.4. La gestione delle risorse finanziarie.

- 5. **Capitolo 5**
L'Organismo di Vigilanza.
 - 5.1. Premessa.
 - 5.2. Le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza.
 - 5.3. Nomina e composizione.
 - 5.4. Requisiti di eleggibilità.
 - 5.5. Revoca, durata e recesso.
 - 5.6. Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza.
 - 5.7. Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.
 - 5.8. I Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza.
 - 5.9. Retribuzione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.

- 6. **Capitolo 6**
Il sistema disciplinare e sanzionatorio di tutela del Modello 231 e del Codice Etico.
 - 6.1. Operatività del Sistema Disciplinare.
 - 6.2. Struttura del Sistema Disciplinare.
 - 6.3. I soggetti destinatari.
 - 6.3.1. I soggetti in posizione "apicale".
 - 6.3.2. I soggetti subordinati: il Personale.
 - 6.3.3. Gli altri soggetti.
 - 6.4. Definizione di "violazione" del Modello 231, dei protocolli di prevenzione del rischio-reato e del Codice Etico.
 - 6.5. Le sanzioni disciplinari.
 - 6.5.1. Criteri per l'irrogazione della sanzione disciplinare.
 - 6.5.2. Le sanzioni nei confronti dei soggetti "apicali".
 - 6.5.3. Le sanzioni nei confronti dei lavoratori subordinati.
 - 6.5.4. Le sanzioni nei confronti degli altri destinatari.
 - 6.6. Il procedimento sanzionatorio.
 - 6.7. Il sistema delle segnalazioni anonime (whistleblowing).
 - 6.8. Registro.

Definizioni

Area a "rischio reato"	Settori della Società e/o processi rispetto ai quali è stato ritenuto astrattamente sussistente, alla luce dei risultati della mappatura, il rischio di commissione dei reati, tra quelli indicati dal Decreto 231, astrattamente riconducibili alla tipologia di attività svolta da IMMOBILIARE COSTIERA.
Area "strumentale"	Area che gestisce strumenti di tipo finanziario e/o mezzi sostitutivi che possono supportare la commissione dei reati nelle aree "a rischio reato".
Attività "sensibili"	Attività della società individuate nell'area "a rischio reato" per le quali sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.
Audit	Processo sistematico e indipendente per ottenere evidenze e valutarle con obiettività, al fine di determinare in quale misura i criteri dell'audit sono stati soddisfatti.
Autorità di Vigilanza	Tutti gli enti dotati di particolare autonomia e imparzialità il cui obiettivo è la tutela di alcuni interessi di rilievo costituzionale, quali il buon andamento della Pubblica Amministrazione, la libertà di concorrenza, la tutela della sfera di riservatezza professionale, ecc. A titolo esemplificativo e non esaustivo: Banca d'Italia, IVASS, Consob, UIF, AGCM, Garante della Privacy, AGCOM, ecc.
Azienda	Organizzazione di persone e beni economici ovvero, con accento dinamico, come un sistema di forze economiche, che sviluppa nell'ambiente con cui interagisce processi di produzione e/o di consumo, a favore dei soggetti economici che vi cooperano.
Cliente	Figura che, a fronte di un contratto che prevede obbligazioni a prestazioni reciproche, offre i propri beni o servizi, in cambio di corrispettivi economici.
Codice Etico	Il Codice Etico disposto ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e adottato da IMMOBILIARE COSTIERA.
Collaboratori	Soggetti che intrattengono con la società rapporti di collaborazione a vario titolo (ad esempio gli avvocati esterni).
Committente	Figura che commissiona un bene o un servizio, indipendentemente dall'entità o dall'importo dello stesso. Chi commissiona, cioè ordina ad altri l'esecuzione di un servizio o l'acquisto di un bene per conto proprio. Esso può essere una persona fisica oppure una persona giuridica (come, ad esempio, un ente). In ambito giuridico un committente può essere definito mandante se stipula un contratto detto mandato che vincoli il mandatario, ovvero il ricevente dell'accordo, a eseguire attività per conto del committente stesso.
Conflitto di interessi	Ai sensi del D.P.R. n. 62/13, è la situazione in cui un interesse privato (anche non economico) interferisce, ovvero potrebbe tendenzialmente interferire, con la capacità del dipendente di agire in conformità con gli interesse aziendali; il conflitto può nascere anche da una promessa o da una situazione che potrebbe verificarsi in futuro.
Consulenti	Soggetti che agiscono in nome e/o per conto della società in forza di un rapporto contrattuale di collaborazione o di un mandato.
Contratto di outsourcing	Accordo con cui un soggetto (outsourcer o committente) trasferisce in capo ad un altro soggetto (outsourcer) alcune funzioni necessarie alla realizzazione dello scopo imprenditoriale.
Compliance	Rispetto degli obblighi
Cultura della compliance	Valori, etica, convinzioni e condotta che esistono all'interno della società e interagiscono con le strutture e sistemi di controllo al fine di produrre norme di comportamento che favoriscono la compliance.
Corporate Governance	Insieme dei principi, delle istituzioni e dei meccanismi attraverso i quali si sviluppano le più importanti decisioni dell'impresa necessarie per il suo funzionamento.
Corruzione	Offrire, promettere, concedere, dare, richiedere, sollecitare, indurre, istigare o ricevere pagamenti o altri benefici, direttamente o indirettamente, al fine di ottenere o mantenere un indebito vantaggio o una certa posizione di mercato, nonché di influenzare il raggiungimento di ogni altro obiettivo indebito, rappresenta "corruzione". Ogni forma di abuso del proprio o altrui ruolo/potere per ottenere vantaggi indebiti, per sé o per altri, è "corruzione".
CCNL	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato dalla Società.
D. Lgs. 231/01 o Decreto 231	Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" e successive modifiche e integrazioni.
D. Lgs. 231/2007	Decreto Legislativo n. 231 del 21 novembre 2007, di 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 della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione e successive modifiche.
Datore di Lavoro	Il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.
Dipendenti	Soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la società, ivi compresi i dirigenti.
Dirigenti	Soggetti che, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attuano le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa.
Diritti umani	I diritti inalienabili di tutti gli individui, senza distinzioni, in virtù della loro stessa appartenenza al genere umano. Si basano sul

	<p>riconoscimento della dignità, della libertà e dell'uguaglianza degli esseri umani e sono stati sanciti dalle Nazioni Unite nella Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo (10 dicembre 1948) come "fondamento della libertà, della giustizia e della pace nel mondo". I Diritti Umani si possono ricondurre a due categorie</p> <p>principali: a) i diritti civili e politici: includono, tra l'altro, il diritto alla vita ed all'integrità fisica, il diritto alla libertà di pensiero e di espressione, il diritto a prendere parte al governo del proprio Paese, il diritto a non essere arrestato senza motivo, il diritto ad un processo imparziale e il diritto alla proprietà; b) i diritti sociali, economici e culturali, che comprendono, tra l'altro, il diritto al lavoro, a giuste e soddisfacenti condizioni di impiego, ad eguale remunerazione per eguale lavoro, alla salute, all'educazione. In tempi più recenti, inoltre, sono andati affermandosi dei diritti cosiddetti di terza generazione che comprendono il diritto all'autodeterminazione, alla pace, allo sviluppo e alla salvaguardia dell'ambiente.</p>
Distacco	Istituto mediante il quale un datore di lavoro (distaccante), per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto (distaccatario) per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.
Documento Valutazione Rischi (c.d. "D.V.R.")	Documento redatto dal datore di lavoro contenente una relazione sulla valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza durante il lavoro ed i criteri per la suddetta valutazione, l'indicazione delle misure di prevenzione e protezione e dei dispositivi di protezione individuale conseguente a tale valutazione, il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, l'indicazione del nominativo del RSPP, del RLS e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio, nonché l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.
Enti	Enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica.
Incaricato di pubblico servizio	Colui che a qualunque titolo presta un pubblico servizio, da intendersi come un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa ai sensi dell'art. 358 c.p.
Lavoratore	Persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un Datore di Lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari.
Leggi anti-corruzione	Il Codice Penale italiano, il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni e le altre disposizioni applicabili, il FCPA, altre leggi di diritto pubblico e commerciale contro la corruzione vigenti nel mondo e trattati internazionali anti-corruzione quali la Convenzione dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali e la Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione.
Linee Guida	Linee guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione e gestione per il settore di riferimento ex D. Lgs. n. 231/01.
Leggi Anti-Corruzione	Il Codice Penale italiano, il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni e le altre disposizioni applicabili, il FCPA, altre leggi di diritto pubblico e commerciale contro la corruzione vigenti nel mondo e trattati internazionali anti-corruzione quali la Convenzione dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali e la Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione.
Miglioramento continuo	Attività ricorrente per migliorare le prestazioni.
Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. n.231/2001	I Modelli di Organizzazione sono i documenti contenenti regole di condotta con contenuti minimi prefissati dal legislatore, tali da costituire un modello comportamentale per chi agisce nell'ambito dell'ente orientato a impedire la commissione di determinati reati.
Obblighi di compliance	Requisiti ai quali la società deve obbligatoriamente uniformarsi, così come quelli a cui sceglie volontariamente di uniformarsi.
Operazione di acquisizione/cessione di joint venture	Operazione di acquisizione/cessione o di Joint Venture, sia societaria che contrattuale. Sono comprese tutte le attività relative al perfezionamento dell'Operazione di acquisizione/cessione o di Joint Venture, incluse le attività prodromiche, strumentali, ancillari o connesse, direttamente o indirettamente, all'oggetto di tale operazione ed eventuali rinunce e accordi transattivi ad essa collegati.
Organismo di Vigilanza o OdV	Organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento.
Organi sociali	In generale, gli Amministratori, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, l'Assemblea dei Soci e i suoi membri.
Parte Generale	La "Parte Generale" del Modello 231 illustra i contenuti e i presupposti del Decreto 231, anche alla luce delle più recenti pronunce giurisprudenziali in materia (Capitolo 1), il Codice Etico (Capitolo 2), il sistema di governo e di controllo sociale (Capitolo 3), la struttura del Modello adottato (Capitolo 4), l'Organismo di Vigilanza costituito (Capitolo 5) e il Sistema Disciplinare (Capitolo 6).
Parte Speciale	La "Parte Speciale" del Modello 231 individua le procedure volte alla riduzione del rischio reato: queste sono il risultato di un procedimento complesso, che prevede un monitoraggio dell'attività

	della società volto a individuare le aree a rischio reato e a valutare retrospettivamente le cautele fino a quel momento messe in campo ai fini di un'eventuale implementazione delle stesse mediante protocolli che illustrino, attraverso la compartimentazione di ogni fase e un adeguato controllo su ciascuna di esse, il comportamento doveroso della società.
Partner	Controparti contrattuali della società, quali ad esempio fornitori, distributori, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, consorzi, collaborazione in genere).
Persone legate ai soggetti rilevanti	Il coniuge o un partner equiparato al coniuge ai sensi del diritto nazionale; i figli a carico ai sensi del diritto nazionale; un parente che abbia condiviso la stessa abitazione da almeno un anno alla data dell'operazione; o una persona giuridica, trust o società di persone, le cui responsabilità di direzione siano rivestite da una persona che svolge funzioni di amministrazione, di controllo o di direzione o da una persona rientrante nell'elenco precedente o direttamente o indirettamente controllata da detta persona, o sia costituita a suo beneficio, o i cui interessi economici siano sostanzialmente equivalenti agli interessi di detta persona.
Piano Nazionale Anti Corruzione	Documento Approvato dalla C.I.V.I.T. (Commissione Indipendente per la Valutazione, Trasparenza, Integrità delle amministrazioni pubbliche) emesso sulla base di linee di indirizzo della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, in base alla legge n. 190 del 2012 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione) per fornire indirizzi e supporto alle amministrazioni pubbliche per l'attuazione della prevenzione della corruzione da adottare e comunicare al Dipartimento entro il 31/01/2014.
Prevenzione	Il complesso delle disposizioni o misure necessarie a prevenire, e quindi ridurre, un rischio.
Procedura	Modo specificato per svolgere un'attività o un processo.
Protocolli di prevenzione	I protocolli rappresentano il fulcro frutto dell'auto-organizzazione della società. Essi hanno un contenuto vario, distinguibile in tre tipi di regole: <ul style="list-style-type: none"> (i) procedurali, che attengono alle modalità decisorie e che sono deputate innanzitutto a evitare la concentrazione della decisione nelle mani di un'unica persona/organismo, così perseguendo l'opposto obiettivo della segregazione delle funzioni; (ii) sostanziali, che concernono, invece, non già il procedimento di formazione della decisione, ma il contenuto della stessa, che deve essere idoneo a contenere il rischio reato; (iii) controllo, infine, che sono volte a individuare i soggetti preposti al controllo e al rispetto delle singole cautele, affinché l'impianto preventivo designato sia effettivo ed efficace. Le parti speciali sono definite in relazione: <ul style="list-style-type: none"> ▪ alle caratteristiche e alle attribuzioni dell'Organismo di Vigilanza, a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello; ▪ al sistema sanzionatorio o disciplinare, individuato per sanzionare le violazioni delle norme contenute nel Modello e nelle sue componenti; ▪ alle categorie e fattispecie di reato ritenute maggiormente rilevanti per la Società.
Pubblica Amministrazione	Lo Stato e tutte le sue articolazioni, gli enti pubblici territoriali e gli altri enti pubblici non economici, nonché i soggetti che rientrano nella definizione di "pubblico ufficiale" o di "incaricato di pubblico servizio" ai sensi, rispettivamente, degli artt. 357 e 358 c.p., ovvero coloro i quali - dipendenti di enti pubblici o privati - esercitano "una pubblica funzione legislativa o giudiziaria" od anche "una funzione amministrativa", in quanto disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi, caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della Pubblica Amministrazione, eventualmente per mezzo di poteri autoritativi e certificativi.
Pubblico Servizio	Attività disciplinate da norme di diritto pubblico, caratterizzate dalla mancanza dei poteri autoritativi o certificativi tipici della funzione pubblica con esclusione, tuttavia, dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale. I soggetti che rappresentano la Pubblica Amministrazione che svolgono una funzione pubblica o un pubblico servizio e con cui è instaurato un rapporto diretto, sono denominati pubblici ufficiali (art. 357 c.p.) o incaricati di pubblico servizio (art. 358 c.p.).
Pubblico Ufficiale	Indica (i) chiunque eserciti una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa; (ii) chiunque agisca in qualità ufficiale nell'interesse o per conto di (a) una pubblica amministrazione nazionale, regionale o locale, (b) un'agenzia, ufficio o organo dell'Unione Europea o di una pubblica amministrazione, italiana o straniera, nazionale, regionale o locale, (c) un'impresa di proprietà, controllata o partecipata da una pubblica amministrazione italiana o straniera, (d) un'organizzazione pubblica internazionale, quali la Banca Europea per la Ricostruzione e lo Sviluppo, la Banca Internazionale per la Ricostruzione e lo Sviluppo, il Fondo Monetario Internazionale, la Banca Mondiale, le Nazioni Unite o l'Organizzazione Mondiale del Commercio, o (e) un partito politico, un membro di un partito politico o un candidato a una carica politica, italiano o straniero; (iii) qualunque incaricato di un pubblico servizio, ossia coloro che, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio, laddove pubblico servizio significa un'attività che è disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima; (iv) ai sensi delle Leggi Anti-Corruzione e in particolare della giurisprudenza che ne deriva, i rappresentanti delle comunità locali sono assimilati ai Pubblici Ufficiali.
Pubblico Ufficiale Straniero	Persona che esercita una funzione legislativa, amministrativa o giudiziaria in un Paese straniero; persona che esercita una funzione pubblica per un Paese straniero o per un ente pubblico o

	un'impresa pubblica di tale Paese; qualsiasi funzionario o agente di un'organizzazione internazionale.
Regolamento Comportamentale	D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 "Regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165".
Regolamento Privacy	Regolamento (UE) 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali nonché alla libera circolazione di tali dati.
Rischio	Effetto dell'incertezza in relazione agli obiettivi.
Rischio accettabile	Il rischio è accettabile qualora non siano necessarie ulteriori indagini e non sia richiesta la determinazione di misure aggiuntive ai controlli esistenti in quanto, appunto, il valore è da ritenersi accettabile. Nei casi di reati dolosi la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente. Nei casi di reati colposi commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la soglia di rischio accettabile è rappresentata dalla realizzazione di una condotta in violazione del Modello nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal decreto 231 da parte dell'OdV.
Rischio tollerabile	Tra il rischio accettabile e il rischio non accettabile è possibile individuare un'area intermedia nota come ALARP (As Low As Reasonably Practicable = tanto basso quanto ragionevolmente realizzabile): ciò significa che i rischi che cadono in quest'area vanno ridotti per quanto ragionevolmente conveniente. Quindi, il rischio è tollerabile solamente se una sua riduzione è impraticabile o se il suo costo è notevolmente sproporzionato ai benefici attesi.
Rischio non accettabile	È il rischio che non può essere giustificato in nessun caso e per il quale è necessario adottare misure provvisorie immediate e misure definitive per ridurre il rischio a brevissimo tempo.
Rischio di compliance	Probabilità di accadimento e relative conseguenze di non compliance.
Risk Assessment	Metodologia di identificazione e analisi dei rischi-reato.
Sistema integrato di gestione dei rischi	Tutti gli elementi correlati o interagenti della società finalizzati a stabilire politiche (orientamenti e indirizzi sociali), obiettivi (risultati da conseguire) e processi (insieme di attività correlate o interagenti che utilizzano o trasformano input per consegnare un risultato) in materia di gestione dei rischi.
Sistema disciplinare	Sistema che regola le condotte legate ai possibili casi di violazione del Modello, le sanzioni astrattamente comminabili, il procedimento di irrogazione ed applicazione.
Soggetti apicali	Persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.
Soggetti rilevanti	Componenti degli organi di amministrazione e controllo della Società, nonché i soggetti che svolgono funzioni di direzione nella Società ed i dirigenti che abbiano regolare accesso a informazioni privilegiate e detengano il potere di adottare decisioni che possano incidere sull'evoluzione futura e sulle prospettive della Società.
Soggetti subordinati	Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente.
Soggetti terzi o terzi	Soggetti non appartenenti alla società, con i quali la medesima si rapporta nello svolgimento della propria attività.
Stakeholder o parte interessata	Persona od organizzazione che può influenzare, essere influenzata o percepire sé stessa come influenzata, da una decisione o attività.
Strumenti di attuazione MOG	Tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative aziendali, ecc., quali ad es. Statuto, deleghe e poteri, organigrammi, <i>job description</i> , procedure, disposizioni organizzative.
Testo Unico dell'Ambiente	Decreto Legislativo n. 152 del 3 aprile 2006, "Testo unico dell'Ambiente"
Testo Unico in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro	Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008, concernente l'attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
Vertici aziendali	Gli Amministratori, nonché tutti i dirigenti con responsabilità strategiche che sono responsabili a diverso livello dell'attuazione, del mantenimento e del monitoraggio del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi, in conformità con le direttive dell'organo di Amministrazione.



PARTE GENERALE

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

Capitolo 1

Breve descrizione della responsabilità “amministrativa” delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica introdotta dal D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

1.1. Il quadro normativo.

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, per brevità, “D.lgs. 231/2001” o “Decreto 231” o “Decreto”), attuativo della legge-delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto nell’ordinamento italiano la responsabilità da reato degli Enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (art. 1 D.lgs. 231/2001), nei casi in cui l’illecito penale sia stato commesso nel suo **interesse** o a suo **vantaggio** da soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione, gestione o controllo o chi è sottoposto alla loro direzione o vigilanza.

Si tratta di una forma di responsabilità ascrivibile all’Ente in maniera autonoma, ossia si affianca alla responsabilità penale dell’autore del reato (art. 8 “Autonomia delle responsabilità dell’ente”). In altre parole, dallo stesso fatto di reato originano due responsabilità (quella del reo e quella dell’Ente) distinte sotto il profilo della disciplina e delle conseguenze. Tanto è vero che la responsabilità dell’Ente si configura anche “quando l’autore del reato non è stato identificato”.

Fino all’introduzione del Decreto 231, l’art. 27 della Costituzione (“*la responsabilità penale è personale*”), impediva che detta responsabilità potesse investire le organizzazioni in quanto persone giuridiche. Il principio *societas delinquere non potest*, unanimemente riconosciuto fino al 2001, lasciava gli enti indenni da eventuali conseguenze sanzionatorie, salvo l’eventuale risarcimento del danno, qualora riconosciuto. L’articolo 197 c.p., infatti, riversa sull’ente l’obbligazione di pagamento di multe o ammende in caso di insolvibilità della persona fisica autrice materiale del fatto. Tuttavia, si tratta solo di un’obbligazione civile di garanzia della persona giuridica per l’ipotesi in cui colui che ne abbia la rappresentanza o l’amministrazione commetta un reato.

Il Decreto 231, invece, ha introdotto un’assoluta novità nell’ordinamento italiano, ponendo a carico degli enti una **responsabilità denominata amministrativa ma con forti analogie con la responsabilità penale**.

Nella **Relazione ministeriale** di accompagnamento si legge, infatti, che tale responsabilità “*poiché conseguente da reato e legata alle garanzie del processo penale, diverge in non pochi punti dal paradigma dell’illecito amministrativo*”; poi, la stessa Relazione sembra prefigurare un “*tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell’efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia*”. Al di là della formale qualificazione giuridica, non vi è dubbio che la tipologia di responsabilità delineata dal Decreto 231 presenti forti analogie con quella penale per diversi motivi: la necessaria derivazione dell’imputazione dell’ente da un fatto materiale di reato, la natura delle sanzioni irrogabili, il richiamo ad istituti penalistici sostanziali e processuali, la sottoposizione dell’ente all’accertamento ed al giudizio del giudice penale, con tutte le garanzie previste dal processo penale del nostro ordinamento nonché il fatto che ente e persona fisica siano coinvolti nel medesimo procedimento penale dinnanzi ad uno stesso giudice.

Prorunce di giurisprudenza

“Il sistema della responsabilità amministrativa da reato degli enti costituisce un corpus normativo di peculiare impronta, un tertium genus se si vuole, ma è comunque parte del più ampio e variegato sistema punitivo con evidenti ragioni di contiguità con l’ordinamento penale”.
(Cass. Pen., Sez. Un., Sentenza n. 38343 del 18 settembre 2014)

1.2. Natura e carattere della responsabilità dell’Ente.

Secondo quanto previsto dall’impianto del Decreto 231, la **responsabilità amministrativa dell’ente per la commissione di uno dei reati per i quali è prevista si aggiunge, ma non si sostituisce, a quella della persona fisica che ne è l’autore**.

Per le fattispecie espressamente contemplate da un articolo del citato decreto, alla tradizionale responsabilità dell’autore per il reato commesso e alle altre forme di responsabilità derivanti da reato, si affianca una responsabilità dell’ente, che riconduce a tale fatto conseguenze sanzionatorie specifiche.

Il fatto costitutivo reato, ove ricorrano i presupposti indicati nella normativa, opera su un doppio livello, in quanto integra sia il reato ascrivibile all'individuo che lo ha commesso (fatto reato punito con sanzione penale), sia l'illecito amministrativo (illecito punito con sanzione amministrativa) per l'ente.

La responsabilità dell'ente sussiste anche se l'autore del reato non è stato identificato e sussiste ancorché il reato medesimo sia estinto nei confronti del reo per una causa diversa dall'amnistia.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono, salvo i casi di interruzione della prescrizione, nel termine di cinque anni dalla data di consumazione del reato.

È comunque prevista per l'ente la possibilità di essere "esonerato" da responsabilità o di ottenere una riduzione degli interventi afflittivo-sanzionatori attuando comportamenti, sia risarcitori, sia dimostrativi di una volontà di riorganizzazione della struttura d'impresa con l'adozione di modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire condotte penalmente rilevanti dei soggetti appartenenti alla struttura dell'ente.

1.3. Il principio di legalità.

Il Decreto 231, in quanto caratterizzato da una connotazione tipicamente penalistica, ha mutuato dal sistema penale il principio generale di legalità nelle sue diverse articolazioni di: riserva di legge, tassatività (o determinatezza della fattispecie), irretroattività e divieto di analogia. In particolare:

- il **principio di riserva di legge** comporta il divieto di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente in assenza di una specifica disposizione legislativa;
- il **principio di tassatività o determinatezza** della fattispecie impone che i casi di responsabilità amministrativa dell'ente e le conseguenze sanzionatorie siano specificamente determinate in modo da fugare interpretazioni arbitrarie;
- il **principio di irretroattività della legge** sanzionatoria amministrativa comporta che la legge in forza della quale vengono irrogate le sanzioni sia entrata in vigore prima della commissione del fatto di reato;
- il **divieto di analogia** impedisce di ricorrere, in mancanza di una norma regolatrice del caso specifico, a disposizioni che regolano fattispecie simili o materie analoghe.

1.4. I soggetti destinatari.

Destinatari della disciplina sono gli Enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica (art. 1, comma 2). Sono invece espressamente esclusi lo Stato, gli Enti pubblici territoriali, gli altri Enti pubblici non economici e gli Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (art. 1, comma 3).

La disciplina si rivolge, quindi, oltre che alle società, a tutti gli enti dotati di personalità giuridica, nonché alle associazioni anche prive della personalità giuridica. Con riferimento agli enti pubblici, essa ricomprende i soli enti pubblici economici.

La scelta del legislatore di utilizzare il termine "ente" anziché "persona giuridica" si giustifica proprio con l'intenzione di voler responsabilizzare anche quegli enti "privati" non dotati di personalità giuridica, che per la loro snellezza di struttura e funzionamento potrebbero facilmente sottrarsi ai controlli pubblici.

Pronunce di giurisprudenza

"In tema di responsabilità da reato degli enti, le società unipersonali a responsabilità limitata rientrano tra gli enti assoggettati alla disciplina dettata dal d.lgs. 9 giugno 2001, n. 231, essendo, a differenza delle imprese individuali, soggetti giuridici autonomi, dotati di un proprio patrimonio e formalmente distinti dalla persona fisica dell'unico socio. (In motivazione, la Corte ha precisato che, nell'accertamento della responsabilità dell'ente, occorre verificare se sia individuabile un interesse sociale distinto da quello dell'unico socio, tenendo conto dell'organizzazione della società, dell'attività svolta e delle dimensioni dell'impresa, nonché dei rapporti tra socio unico e società)".

(Cass. pen., sez. VI, sentenza n. 45100 del 6 dicembre 2021)

"Nemmeno le imprese individuali devono essere escluse dall'applicabilità del decreto in questione, in quanto, sia che si tratti di società di persone che di capitali, l'attività di impresa è sempre riconducibile ad una persona fisica e non ad una persona giuridica, per cui "non può negarsi che l'impresa individuale ben può assimilarsi ad una persona giuridica nella quale viene a confondersi la persona dell'imprenditore quale soggetto fisico che esercita una determinata attività: il che porta ad una conclusione che, da un punto di vista prettamente tecnico, per impresa deve intendersi l'attività svolta dall'imprenditore persona fisica per la cui definizione deve farsi rinvio agli art. 2082 e 2083 del cod. cir.". Ne consegue che l'esclusione delle imprese individuali dall'area dei destinatari della normativa potrebbe porsi in conflitto con norme costituzionali oltre che sotto l'aspetto della disparità di trattamento tra coloro che ricorrono a forme semplici di impresa e coloro che, per svolgere l'attività, ricorrono a strutture ben più complesse ed articolate - anche in termini di irragionevolezza del sistema".

(Cass. Pen., Sez. III, Sentenza n. 15657 del 20 aprile 2011; *contra* Cass. Pen., Sez. VI, Sentenza n. 30085 del 23 luglio 2012)

"Occorre accertare in concreto se, in presenza di una società unipersonale a responsabilità limitata, vi siano i presupposti per affermare la responsabilità dell'ente; un accertamento che non è indissolubilmente legato a criteri quantitativi, cioè di dimensioni della impresa, di tipologia della struttura organizzativa della società, quanto, piuttosto, a criteri funzionali, fondati sulla impossibilità di distinguere un interesse dell'ente da quello della persona fisica che lo governa, e dunque, sulla impossibilità di configurare una colpevolezza normativa dell'ente - di fatto inesigibile - disgiunta da quella dell'unico socio".

(Cass. Pen., Sez. VI, Sentenza n. 45100 del 16 febbraio 2021)

"Anche le A.T.I. Associazioni Temporanee d'Impresa sono assoggettate alla responsabilità amministrativa degli enti."

(Cass. Pen., Sez. Un., Sentenza n. 26654 del 2 luglio 2008 di conferma G.U.P. Napoli 26.06.2007)

“La Corte, affrontando per la prima volta il tema, ha affermato che la società capogruppo può essere chiamata a rispondere, ai sensi del d. lgs. n. 231 del 2001, per il reato commesso nell’ambito dell’attività di altra società del gruppo, purchè nella sua consumazione concorra una persona fisica che agisca per conto della holding perseguendo anche l’interesse di quest’ultima.”
 (Cass. Pen., Sez. V, Sentenza n. 24583/2011; Cass. Pen., Sez. V, n. 4324 del 29 Gennaio 2013; Cass. Pen., sez II, n. 52316 del 9 Dicembre 2016)

“Nell’ambito di un gruppo di società, l’attività corruttiva posta in essere dall’amministratore della controllante, al fine di ottenere l’aggiudicazione o il rinnovo di un appalto di servizi in favore di una controllata, implica la responsabilità amministrativa della controllante ex art. 5 d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231, in quanto preordinata al soddisfacimento dell’interesse di gruppo.”
 (Tribunale di Milano, 20 settembre 2004)

1.5. I criteri oggettivi di imputazione della responsabilità.

L’art. 5 del Decreto 231 individua i presupposti per l’imputazione della responsabilità all’ente, in particolare è necessario:

- che la condotta materiale sia stata realizzata:
 - da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. **soggetti apicali**);
 - da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di chi gestisce o controlla l’ente (c.d. **soggetti subordinati**);
- che il reato sia stato commesso nell’**interesse** o **vantaggio** dell’ente (pertanto, quest’ultimo non risponde se le persone fisiche di cui alla lettera a) hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi).

Il fatto di reato è lo stesso ma determina **due responsabilità: una a carico dell’apicale o dipendente** che ha materialmente commesso l’illecito penale e **l’altra a carico della società** che ha conseguito un **vantaggio** o aveva un **interesse** alla commissione del reato.

Qualora più soggetti partecipino alla commissione del reato (ipotesi di concorso di persone nel reato art. 110 c.p.), non è necessario che il soggetto “qualificato” ponga in essere l’azione tipica, prevista dalla legge penale, ma è sufficiente che fornisca un contributo consapevolmente causale alla realizzazione del reato.

In relazione al primo presupposto, la distinzione fra figure apicali e soggetti sottoposti non è di poco conto, visto che l’art. 6 del Decreto 231 prevede una differenziata distribuzione dell’onere della prova:

- in caso di commissione materiale del **reato** da parte di **soggetti apicali**, infatti, spetta all’ente offrire la prova dell’adozione del Modello organizzativo, della predisposizione di un Organismo di Vigilanza, dell’elusione fraudolenta del modello stesso e dell’efficace controllo attuato dal citato organo di controllo. In altri termini, in caso di commissione del reato da parte di soggetti in posizione apicale sussiste una vera e propria forma di presunzione di responsabilità, che l’ente potrà superare offrendo la prova contraria. Occorre precisare, inoltre, che rientrano fra i soggetti apicali anche coloro che di fatto (non solo di diritto), in virtù di poteri originari o delegati, esercitano un penetrante controllo sull’ente ovvero su una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale.

Pronunce di giurisprudenza

“La nozione di soggetto apicale di un ente viene definita dall’esercizio formale di funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, mentre l’esercizio di fatto per essere rilevante deve avere riguardo cumulativamente alle funzioni di gestione e controllo, volendosi includere tra i vertici solo quei soggetti che esercitano un penetrante dominio sull’ente. In assenza di una definizione delle citate funzioni di amministrazione, rappresentanza e direzione, si possono utilizzare in via interpretativa le norme dettate in proposito in altre branche dell’ordinamento interno, così da ricostruire il concetto di amministrazione come legato al potere di gestione e controllo delle risorse materiali dell’ente, il concetto di direzione come legato al potere di gestione e controllo del personale dell’ente, il concetto di rappresentanza come legato alla formazione, manifestazione all’esterno e alla ricezione della volontà dell’ente in relazione agli atti negoziali.”

(Trib. Milano, Sez. XI, 26 giugno 2008)

“Viene considerato amministratore di fatto chi svolga un esercizio in modo continuativo e significativo dei poteri tipici inerenti alla qualifica od alla funzione, precisando che significatività e continuità non comportano necessariamente l’esercizio di tutti i poteri propri dell’organo di gestione, ma richiedono l’esercizio di un’ apprezzabile attività gestoria, svolta in modo non episodico o occasionale”.

(Cass. Pen., Sez. I, Sentenza n. 1636 del 17 gennaio 2022)

“La elusione fraudolenta del modello organizzativo, ex art. 6, comma primo, lett. c) del D.Lgs. n. 231 del 2001, che esonera l’ente dalla responsabilità per illecito amministrativo dipendente dal reato commesso da soggetti in posizione apicale, richiede necessariamente una condotta ingannevole e subdola, di agginnamento e non di semplice “frontale” violazione delle prescrizioni adottate”

(Cass. pen., sez. V, Sentenza n. 4677 del 30 gennaio 2014)

- Per quanto riguarda i **soggetti sottoposti all’altrui vigilanza**, l’art. 6 fa riferimento a tutte le persone che, all’interno dell’organizzazione dell’ente, si trovano in una posizione di subordinazione rispetto alle figure apicali. Nel caso in cui questi ultimi siano gli autori materiali del reato l’onere di dimostrare che il fatto illecito è stato realizzato eludendo fraudolentemente la direzione e vigilanza dei vertici dell’ente spetta al pubblico

ministero. Tuttavia, la stessa norma prevede che il rispetto degli obblighi di direzione e vigilanza possa essere presunto in caso di previa adozione ed efficace attuazione di un adeguato modello di organizzazione, gestione e controllo. A questo proposito, è opportuno rilevare che, secondo un orientamento dottrinale consolidatosi sull'argomento, non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche quei prestatori di lavoro che, pur non essendo dipendenti dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-ventures, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori.

Pronunce di giurisprudenza

"Perché possa configurarsi la responsabilità dell'ente per reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza (art. 5, comma 1, lett. b), è necessario che, ai sensi dell'art. 7 d.lgs. n. 231 del 2001, la commissione del reato sia stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di vigilanza e controllo alla cui osservanza la struttura è tenuta."

(Trib. Milano, 27 aprile 2004)

"Gli elementi che differenziano il lavoro subordinato da quello autonomo sono l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro, con conseguente limitazione di autonomia e l'inserimento nell'organizzazione aziendale; la qualificazione del rapporto compiuta dalle parti nella iniziale stipulazione del contratto non è determinante, stante la idoneità, nei rapporti di durata, del comportamento delle parti ad esprimere sia una diversa effettiva volontà contrattuale, sia una nuova diversa volontà. Anziché, elementi quali l'assenza del rischio, l'osservanza di un orario di lavoro e la cadenza e la misura fissa della retribuzione assumono natura meramente sussidiaria e non decisiva".

(Cass. Civ., Sez. Lav., Sentenza n. 9900/2003)

Il secondo presupposto necessario per l'imputazione della responsabilità all'ente è l'esistenza di un "interesse" o "vantaggio" dello stesso, non necessariamente di tipo economico.

Nell'interpretazione delle due locuzioni, in dottrina e giurisprudenza si sono sviluppate tre teorie:

- la prima ritiene che i due termini (interesse e vantaggio) siano sovrapponibili, come in una sorta diendiadi, ed entrambi riferibili ad un generico "interesse oggettivo" dell'ente;
- una seconda teoria ritiene che il requisito dell'interesse assorba di fatto quello del vantaggio, che sarebbe una sorta di variante eventuale del primo, anche in analogia con quanto previsto per i reati societari dall'art. 25-ter, Decreto 231 (che fa esclusivo riferimento al criterio dell'interesse);
- un ultimo filone interpretativo, ad oggi prevalente anche in giurisprudenza, parte dall'opposto assunto per cui i termini "interesse" e "vantaggio" sarebbero assolutamente distinti ed alternativi, in ossequio ad una lettura sistematica del Decreto 231 ed al generale principio interpretativo di conservazione delle norme.

In conformità alla stessa Relazione governativa di accompagnamento al Decreto 231, il concetto di "interesse dell'ente" andrebbe interpretato in senso soggettivo, con riferimento cioè alla volontà dell'autore materiale del reato da valutare *ex ante*; al contrario, il vantaggio andrebbe letto in senso oggettivo, facendo riferimento cioè agli effettivi risultati della condotta criminosa, da valutare *ex post*.

Pronunce di giurisprudenza

"I criteri di imputazione oggettiva, rappresentati dal riferimento contenuto nell'art. 5 del d.lgs. 231 del 2001 all'"interesse o al vantaggio", sono alternativi e concorrenti tra loro, in quanto il criterio dell'interesse esprime una valutazione teleologica del reato, apprezzabile "ex ante", cioè al momento della commissione del fatto e secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo, mentre quello del vantaggio ha una connotazione essenzialmente oggettiva, come tale valutabile "ex post", sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito".

(Cass. Pen., Sez. Un., Sent. n. 38343 del 24 aprile 2014 (dep. 18 settembre 2014); cfr. Cass. Pen., Sez. II, Sent. v del 27 settembre 2016)

"I concetti di interesse e vantaggio non vanno intesi come concetto unitario ma bensì adissociati, essendo palese la distinzione tra quello che potrebbe essere inteso come un possibile guadagno prefigurato come conseguenza dell'illecito, rispetto ad un vantaggio chiaramente conseguito grazie all'esito del reato. Ai fini della configurabilità della responsabilità dell'ente, è sufficiente che venga provato che lo stesso abbia ricavato dal reato un vantaggio, anche quando non è stato possibile determinare l'effettivo interesse valutato ex ante alla consumazione dell'illecito e purché non sia contestualmente accertato che quest'ultimo sia stato commesso nell'esclusivo interesse del suo autore persona fisica o di terzi. In definitiva, perché possa ascrivere all'ente la responsabilità per il reato, è sufficiente che la condotta dell'autore di quest'ultimo tenda oggettivamente e concretamente a realizzare, nella prospettiva del soggetto collettivo, "anche" l'interesse del medesimo".

(Cass. Pen., Sentenza n. 10265 del 4 marzo 2014)

"In tema di responsabilità degli enti derivante da reati colposi di evento in violazione della normativa antinfortunistica, i criteri di imputazione oggettiva rappresentati dall'interesse e dal vantaggio, da riferire entrambi alla condotta del soggetto agente e non all'evento, ricorrono, rispettivamente, il primo, quando l'autore del reato abbia violato la normativa cautelare con il consapevole intento di conseguire un risparmio di spesa per l'ente, indipendentemente dal suo effettivo raggiungimento, e, il secondo, qualora l'autore del reato abbia violato sistematicamente le norme antinfortunistiche, ricavandone oggettivamente un qualche vantaggio per l'ente, sotto forma di risparmio di spesa o di massimizzazione della produzione, indipendentemente dalla volontà di ottenere il vantaggio stesso".

(Cass. Pen., Sez. IV, Sentenza n. 38363 del 09 agosto 2018)

"In tema di responsabilità degli enti derivante da reati di lesioni personali colpose in violazione della disciplina antinfortunistica, il criterio di imputazione oggettiva del vantaggio di cui all'art. 5 d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 è integrato anche da un esiguo, ma oggettivamente apprezzabile, risparmio di spesa, collegato all'inosservanza, pur non sistematica, delle cautele per la prevenzione degli infortuni riguardanti un'area rilevante di rischio aziendale".

(Cass. pen., sez. IV, Sentenza n. 33976 del 15 settembre 2022).

Con particolare riferimento al vantaggio, la responsabilità dell'ente può sussistere anche laddove il soggetto abbia agito prescindendo da ogni considerazione circa le conseguenze che sarebbero derivate dalla sua condotta in capo all'ente medesimo. Non si può tuttavia ravvisare un vantaggio in capo alla persona giuridica quando vi sia un chiaro ed evidente contrasto tra gli interessi patrimoniali perseguiti da quest'ultima e dal soggetto agente. A nulla rileva il fatto che la società possa aver comunque conseguito un vantaggio meramente occasionale dal verificarsi dell'illecito, non trattandosi di circostanza sufficiente a fondare la responsabilità penale dell'ente.

In generale poi, entrambi i criteri citati devono essere valutati in senso ampio, ossia come non riferiti esclusivamente a vantaggi o interessi di stretta natura patrimoniale, bensì come utilità di varia natura.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (combinato disposto di cui ai co. 1 e 2 dell'art. 7). Si tratta, in questo caso, di una vera e propria **colpa in organizzazione**: la società ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività e i soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

Pronunce di giurisprudenza

"Nel caso trattato dal Tribunale di Novara l'accertamento, in concreto, del compimento della condotta colposa nell'interesse o a vantaggio dell'ente, è necessario verificare che questa non sia stata indotta da "esclusive finalità estranee alla società", ma che anzi sia stata determinata "da scelte offerenti alla sfera di interessi dell'ente", ovvero "ispirate a strategie finalizzate ad ottenere benefici e vantaggi – anche solo mediati – per l'ente medesimo". Il "vantaggio" è dal giudice considerato "criterio naturalmente più idoneo – in caso di reati colposi – a fungere da indice di collegamento tra ente e illecito", ai fini dell'accertamento della responsabilità amministrativa da reato. In concreto, per accertare la sussistenza di tale indice in relazione ai reati in oggetto, è necessario che la condotta dell'agente sia espressione di una politica d'impresa volta alla "avulazione della gestione in materia di sicurezza"; il soggetto deve agire per conto dell'ente attraverso "sistematiche violazioni di norme cautelari", con conseguente ottimizzazione dei profitti ed abbattimento di costi e spese per l'adozione ed attuazione dei presidi antinfortunistici. Il reato commesso dai datori di lavoro di X e W "trova fondamento induttivo nell'interesse o vantaggio di quest'ultime che, non adottando le indispensabili iniziative volte a prevenire il rischio di investimento ferroviario, riducevano ed evitavano i costi degli interventi strumentali necessari [...], ricolocavano i tempi e ritmi del ciclo produttivo, evitavano i disagi organizzativi e l'utilizzo del tempo per lo svolgimento dell'attività di coordinamento e cooperazione, riducevano i costi per la formazione e l'informazione del personale". Che si trattasse di "intenzionale e meditata elusione della questione organizzativa e prevenzionale, deliberatamente sacrificata in favore di un sistema imprenditoriale che fosse il più economico ed attento ai risultati in termini di profitto", emerge chiaramente dalla "perfetta consapevolezza del problema (rischi per l'incolumità dei lavoratori dovuti al transito impreviduto di treni), ripetutamente denunciato e comprensibile sul piano delle prevedibili implicazioni".

(GUP Trib. Novara, Sentenza 1° ottobre 2010)

"Ai fini della configurabilità della responsabilità da reato degli enti, non sono "ex se" sufficienti la mancanza od inidoneità degli specifici modelli di organizzazione o la loro inefficace attuazione, essendo necessaria la dimostrazione della "colpa di organizzazione", che caratterizza la tipicità dell'illecito amministrativo e che è distinta dalla colpa dei soggetti autori del reato".

(Cass. pen., sez. IV, Sentenza n. 18413 del 10 maggio 2022)

"In tema di responsabilità da reato degli enti, la colpa di organizzazione, da intendersi in senso normativo, è fondata sul rimprovero derivante dall'inottemperanza da parte dell'ente dell'obbligo di adottare le cautele, organizzative e gestionali, necessarie a prevenire la commissione dei reati previsti tra quelli idonei a fondare la responsabilità del soggetto collettivo, dovendo tali accorgimenti essere consacrati in un documento che individua i rischi e delinea le misure atte a contrastarli."

[Cass. Pen., Sez. Un., Sentenza n. 38343 del 24 aprile 2014 (dep. 18 settembre 2014)]

Resta fermo, in ogni caso, il principio per cui *"l'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 [ndr soggetti apicali e subordinati] hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi"* (art. 5, comma 2, D.Lgs. 231/2001).

1.6. I reati presupposto degli illeciti amministrativi.

La **responsabilità amministrativa** della società ai sensi del Decreto 231 non dipende dalla commissione di qualsiasi reato, bensì esclusivamente dalla commissione di uno o più di quei **reati specificamente richiamati** nel capo I, sezione III del predetto Decreto. Originariamente prevista per i reati contro la Pubblica Amministrazione o contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione la responsabilità della società è stata estesa, per effetto di provvedimenti normativi successivi al D. Lgs. 231/2001, ad altre tipologie di reato.

La responsabilità dell'ente sorge nei limiti previsti dalla legge. Il primo e fondamentale limite consiste nel numero chiuso dei reati per i quali l'ente può essere chiamato a rispondere. Ciò significa che l'ente non può essere sanzionato per qualsiasi reato commesso nell'ambito dello svolgimento delle sue attività, bensì soltanto per i reati selezionati dal legislatore ed espressamente indicati dalla legge. Il Decreto, nella sua versione originaria e nelle successive integrazioni, nonché le leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto, indica agli artt. 24 e ss. i reati (c.d. reati presupposto) che possono far sorgere la responsabilità dell'ente. Il **limite alla applicabilità del Decreto ai soli reati presupposto** è logico e comprensibile: non avrebbe senso punire l'ente per la commissione di reati che non hanno alcun legame con la sua attività e che derivano unicamente dalle scelte o dagli interessi della persona fisica che li commette. Si tratta di categorie di reati molto diverse tra loro. Alcuni reati sono tipici ed esclusivi dell'attività di impresa; altri, invece, normalmente esulano dall'attività di impresa vera e propria, e attengono alle attività tipiche delle organizzazioni criminali.

Il Decreto 231 nella sua stesura originaria prevedeva, tra i reati dalla cui commissione è fatta derivare la responsabilità amministrativa degli enti, esclusivamente quelli nei confronti della Pubblica Amministrazione e quelli contro il patrimonio commessi a danno dello Stato o di altro ente pubblico (artt. 24 e 25 del Decreto).

Successivamente, sono stati inseriti i seguenti ulteriori reati nel novero di quelli previsti dal Decreto:

- Decreto Legge 25 settembre 2001, n. 350, convertito con modificazioni in Legge 23 novembre 2001, n. 409, ha introdotto i reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo (art. 25-bis del Decreto);
- Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61 ha introdotto i reati societari (art. 25-ter del Decreto);
- Legge 14 gennaio 2003, n. 7 ha introdotto i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto);
- Legge 11 agosto 2003, n. 228 ha introdotto i delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto);
- Legge 18 aprile 2005, n. 62 ha introdotto i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (art. 25-sexies del Decreto);
- Legge 9 gennaio 2006, n. 7 ha introdotto i delitti in tema di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del Decreto);
- Legge 16 marzo 2006, n. 146, art. 10 ha introdotto i reati transnazionali;
- Legge 3 agosto 2007, n. 123 ha introdotto i reati in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto);
- Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231 ha introdotto i reati di ricettazione, di riciclaggio e di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies del Decreto);
- Legge 18 marzo 2008, n. 48 ha introdotto i delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del Decreto);
- Legge 15 luglio 2009, n. 94 ha introdotto i delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto);
- Legge 23 luglio 2009, n. 99 ha introdotto i delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del Decreto) e i delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto);
- Legge 3 agosto 2009, n. 116 ha introdotto il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, art. 25-novies. L'articolo è stato successivamente rinumerato dal Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 121 (art. 25-decies del Decreto);
- Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 121 ha introdotto i reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto);
- Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109 ha introdotto il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto).

Inoltre, nel corso degli anni, sono intervenute le seguenti modifiche:

- Legge 18 aprile 2005, n. 62 ha modificato l'art. 2637 c.c., richiamato dall'art. 25-ter del Decreto;
- Legge 28 dicembre 2005, n. 262: (i) ha aggiunto il delitto di omessa comunicazione del conflitto d'interessi previsto dall'articolo 2629-bis c.c. (lettera r dell'art. 25-ter, comma 1, del Decreto); (ii) ha modificato l'art. 2638 c.c., richiamato dall'art. 25-ter del Decreto; (iii) ha modificato gli artt. 2621, 2622 c.c., richiamati dall'art. 25-ter del Decreto; (iv) ha abrogato l'art. 2623 c.c., richiamato dall'art. 25-ter del Decreto;
- Legge 6 febbraio 2006, n. 38 che ha aggiunto il reato di pornografia virtuale previsto dall'art. 600-quater.1 c.p. (art. 25-quinquies del Decreto);
- Decreto Legislativo 29 dicembre 2006, n. 303, ha modificato l'art. 2629-bis c.c., richiamato dall'art. 25-ter del Decreto;
- Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231 ha abrogato i commi 5 e 6 dell'art. 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146. Ciò ha permesso che i reati di riciclaggio (art. 648-bis c.p.) e di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.) diventassero rilevanti, ai fini della responsabilità amministrativa, sia nel caso della transnazionalità (come previsto nel testo originario) sia se compiuti in territorio nazionale;
- Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 ha modificato le disposizioni dell'art. 25-septies del Decreto;
- Decreto Legislativo 17 luglio 2009, n. 101: (i) ha modificato il reato di cui all'art. 184 del Decreto Legislativo n. 58/1998, richiamato dall'art. 25-sexies del Decreto; (ii) ha modificato il reato di cui all'art. 185 del Decreto Legislativo n. 58/1998, richiamato dall'art. 25-sexies del Decreto;
- Legge 23 luglio 2009, n. 99 ha modificato l'art. 25-bis del Decreto, comma 1, 2 e rubrica ("Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento");

- Decreto Legislativo 27 gennaio 2010, n. 39 ha abrogato l'art. 2624 c.c., e parzialmente modificato l'art. 2625 c.c., richiamati dall'**art. 25-ter** del Decreto;
- Legge 2 luglio 2010, n. 108 ha parzialmente modificato gli artt. 600, 601 e 602 c.p., richiamati dall'**art. 25-quinques** del Decreto e, per il tramite dell'art. 416 c.p., l'**art. 24-ter** del Decreto;
- Decreto Legislativo 24 marzo 2011, n. 50 ha modificato l'art. 74 del D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309, richiamato dall'**art. 24-ter** del Decreto;
- Legge 1° ottobre 2012, n. 172: (i) ha introdotto il comma 7 dell'art. 416 c.p., richiamato dall'**art. 24-ter** del Decreto (art. 4, comma 1, lett. c); (ii) ha sostituito l'art. 600-*bis* c.p., richiamato dall'**art. 25-quinques** del Decreto (art. 4, comma 1, lett. g); (iii) ha modificato l'art. 600-*ter* c.p., richiamato dall'**art. 25-quinques** del Decreto (art. 4, comma 1, lett. h);
- Legge 6 novembre 2012, n. 190: (i) ha modificato la rubrica dell'**art. 25** del Decreto; (ii) ha introdotto, tra i reati rilevanti ai sensi del Decreto (**art. 25**, comma 3), l'art. 319-*quater* c.p. (induzione indebita a dare o promettere utilità); (iii) ha introdotto, tra i reati rilevanti ai sensi del Decreto (**art. 25-ter**), il comma 3 dell'art. 2635 c.c. (corruzione tra privati).
- La suddetta Legge ha previsto, inoltre, che ogni condanna, tra gli altri, per i delitti previsti dagli articoli 316-*bis*, 316-*ter* c.p., (richiamati dall'**art. 24** del Decreto) 317, 318, 319, 319-*bis*, 319-*quater*, 320, 321, 322, 322-*bis* c.p. (richiamati dall'**art. 25** del Decreto), 416, 416-*bis* (richiamati dall'**art. 24-ter** del Decreto), 640, n. 1) del secondo comma, 640-*bis* c.p. (richiamati dall'**art. 24** del Decreto), commessi in danno o in vantaggio di un'attività imprenditoriale, o comunque in relazione ad essa, importa l'incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- Legge 20 dicembre 2012, n. 237 ha modificato l'art. 378 c.p., richiamato dall'**art. 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146**;
- Decreto Legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito con modificazioni dalla Legge 9 agosto 2013, n. 99 ha modificato l'art. 55 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, richiamato dall'**art. 25-septies** del Decreto;
- Decreto Legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito con modificazioni dalla Legge 15 ottobre 2013, n. 119 ha modificato: (i) l'art. 640-*ter* c.p., richiamato dall'**art. 24** del Decreto; (ii) l'art. 648 c.p., richiamato dall'**art. 25-octies** del Decreto;
- Decreto Legislativo 28 dicembre 2013, n. 154 ha parzialmente modificato l'art. 583-*bis* c.p. richiamato dall'**art. 25-quater.1** del Decreto;
- Decreto Legislativo 4 marzo 2014, n. 24 ha parzialmente modificato gli artt. 600 e 601 c.p., richiamati dall'**art. 25-quinques** del Decreto e, per il tramite dell'art. 416 c.p., l'**art. 24-ter** del Decreto;
- Decreto Legislativo 4 marzo 2014, n. 39 ha modificato l'**art. 25-quinques**, comma 1, lett. c) del Decreto, introducendo tra i reati presupposto l'art. 609-*undecies* c.p. (adescamento di minorenni);
- Decreto Legislativo 4 marzo 2014, n. 46 ha modificato gli artt. 137, 256 e 279 del Decreto Legislativo 3 aprile 2006, n. 152, richiamati dall'**art. 25-undecies** del Decreto;
- Legge 17 aprile 2014, n. 62 ha modificato l'art. 416-*ter* c.p., richiamato dall'**art. 24-ter** del Decreto;
- Legge 15 dicembre 2014, n. 186 ha modificato l'**art. 25-octies** del Decreto introducendo tra i reati presupposto l'art. 648-*ter.1* c.p. (autorinciclaggio) e rubrica ("Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autorinciclaggio");
- Legge 22 maggio 2015, n. 68 ha ampliato le fattispecie di reato previste dall'**art. 25-undecies** del Decreto inserendo i seguenti nuovi reati: inquinamento ambientale (art. 452-*bis* c.p.), disastro ambientale (art. 452-*quater* c.p.), delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-*quinques* c.p.), traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-*sexies* c.p.), circostanze aggravanti (art. 452-*octies* c.p.);
- Legge 27 maggio 2015, n. 69 ha apportato modifiche all'art. 317 c.p. (concussione) richiamato dall'**art. 25** del Decreto ed ha apportato modifiche ad alcuni articoli del codice civile richiamati dall'**art. 25-ter** del Decreto. Nello specifico, il Legislatore, ha modificato l'art. 2621 c.c. (False comunicazioni sociali), ha introdotto il nuovo art. 2621-*bis* c.c. (Fatti di lieve entità), ha sostituito l'art. 2622 c.c. (False comunicazioni sociali delle società quotate).
- Legge 9 gennaio 2019, n. 3 (c.d. "spazzacorrotti"), che ha modificato l'**art. 25** (*Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione*) mediante l'introduzione del nuovo reato di "Traffico di influenze illecite" di cui all'art. 346-*bis* c.p., che sostituisce il vecchio millantato credito di cui all'art. 346 c.p.
- Legge 3 maggio 2019, n. 39, che ha introdotto il nuovo **art. 24-quaterdecies** "Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitato a mezzo di apparecchi vietati", per i reati di cui agli artt. 1 e 4 legge 401/89.

- D.L. 21 settembre 2019, n. 105, conv. Con modd. Dalla Legge 19 novembre 2019, n. 133, che ha **ampliato l'art. 24-bis** "Delitti informatici", introducendo il nuovo reato di cui all'art. 1, co. 11, D.L. 105/2019 "Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica".
- D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, conv. Con modd. Dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157, che ha introdotto il **nuovo art. 25-quinquiesdecies** "Reati tributari", con riferimento ai reati di cui agli artt. 2, co. 1 e co. 2 bis (dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti), 3 (dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici), 8, co. 1 e co. 2-bis (emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti), 10 (occultamento o distruzione di documenti contabili) e 11 (sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte) di cui al d.lgs. 74/2000.
- D.Lgs. 8 novembre 2021, n. 184, attuativo della Direttiva UE 2019/713 sui mezzi di pagamento diversi dai contanti, oltre ad avere apportato modifiche al codice penale, ha introdotto nel catalogo dei reati presupposto **231 il nuovo art. 25-octies.1**, "Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti".
- D.Lgs. 8 novembre 2021, n. 195, attuativo della Direttiva UE 2018/1673 sulla lotta al riciclaggio, è intervenuto sui delitti di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio ed impiego di beni o utilità di provenienza illecita (artt. 648, 648-bis, 648-ter e 648-ter 1 c.p.), già tutti inclusi nel catalogo dei reati presupposto all'art. 25-octies, **d.lgs. 231/2001, ampliando l'ambito di applicazione** dei suddetti delitti ai proventi derivanti da qualsiasi tipologia di reato, includendo quindi anche i delitti colposi e le contravvenzioni.
- Legge 23 marzo 2022, n. 9, che ha introdotto l'**art.25-septiesdecies** rubricato "Delitti contro il patrimonio culturale" e l'**art. 25-duodevicies** rubricato "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici", costituenti nuovi reati presupposto.
- D.Lgs. n. 150 del 10 ottobre 2022 in attuazione della legge delega 27 settembre 2021, n. 134 (c.d. riforma "Cartabia"), che ha modificato gli artt. 640 e 640-ter c.p. (truffa e frode informatica) con **implicazioni sugli artt. 24, 24-bis e 25-octies**.

Di seguito, una tabella riepilogativa:

Reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione (Artt. 24 e 25):
indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 ter c.p.);
malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 bis c.p.);
truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 640 comma 2 n. 1 c.p.);
truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.);
frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.);
frode nelle pubbliche forniture (art.356 c.p.);
frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art.2 L. 898/1986);
corruzione (artt. 318, 319, 320, 321 e 322 bis c.p.);
istigazione alla corruzione (322 c. p.);
corruzione in atti giudiziari (319 ter c.p.);
induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.);
concussione (art. 317 c.p.);
traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.);
peculato (art.314 c. 1 c.p.);
peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)
Reati informatici (Art. 24 bis):
falsità in documenti informatici (art. 491 bis c.p.);
accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.);
detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.);
diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico e telematico (art. 615 quinquies c.p.);
intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.);
installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.);
danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.);
danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro Ente Pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.);
danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater c.p.);
danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.);
frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.);
Reati di criminalità organizzata (Art. 24 ter):
associazione per delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 D. Lgs. n. 286/1998 (art. 416, sesto comma, c.p.);

associazione per delinquere finalizzata al compimento di reati di prostituzione minorile, pornografia minorile, detenzione di materiale pornografico, pornografia virtuale, iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile, violenza sessuale, atti sessuali con minorenni, corruzione di minorenni, violenza sessuale di gruppo, adescamento di minorenni, quando detti illeciti sono commessi ai danni di minorenni (art. 416, comma 7, c.p.);
associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'articolo 416-bis ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo;
associazione per delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del Testo Unico di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309);
associazione per delinquere (art. 416 c.p., ad eccezione del comma 6);
delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine (di cui all'articolo 407, comma 2, lettera a), numero 5), del codice di procedura penale);
Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25 bis):
falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
alterazione di monete (art. 454 c.p.);
contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 commi 1 e 2 c.p.);
falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
contraffazione, alterazione od uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.);
introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.);
Reati contro l'industria ed il commercio (Art. 25 bis.1):
turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.);
frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
frodi nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.);
contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.);
Reati societari (Art. 25 ter):
false comunicazioni sociali (artt. 2621 e 2621 bis c.c.);
false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
impedito controllo (art. 2625 comma 2 c.c.);
formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629 bis c.c.);
ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 commi 1 e 2 c.c.);
corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.);
Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (Art. 25 quater):
Associazioni sovversive (art. 270 cod. pen.);
Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis cod. pen.);
Circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270-bis.1 cod. pen.);
Assistenza agli associati (art. 270-ter cod. pen.);
Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater cod. pen.);
Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1 cod. pen.);
Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies cod. pen.);
Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270-quinquies.1 cod. pen.);
Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-quinquies.2 cod. pen.);
Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies cod. pen.);
Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 cod. pen.);
Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis cod. pen.);
Atti di terrorismo nucleare (art. 280-ter cod. pen.);
Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis cod. pen.);

Sequestro a scopo di coazione (art. 289-ter cod. pen.);
Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 cod. pen.);
Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 cod. pen.);
Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 cod. pen.);
Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 cod. pen.);
Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 cod. pen.); 12
Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1);
Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2);
Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3);
Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5);
Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2).
Reati commessi nell'effettuazione di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25 quater 1);
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis, cod. pen.)
Reati contro la personalità individuale (Art. 25 quinquies):
riduzione in schiavitù (art. 600 c.p.);
tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.);
alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.);
prostituzione minorile (art. 600 bis commi 1 e 2 c.p.);
pornografia minorile (art. 600 ter c.p.);
iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.);
detenzione di materiale pornografico (art. 600 quater c.p.);
intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.);
adescamento di minorenni (art. 609 undecies c.p.);
Reati di abuso di mercato (Art. 25 sexies):
Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 T.U.F. D. Lgs. 24.2.1998 n. 58);
Manipolazione del mercato (art. 185 T.U.F. D. Lgs. 24.2.1998 n. 58);
Reati in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori commessi con violazione delle norme antinfortunistiche (Art. 25 septies):
Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
Lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590, comma terzo c.p.);
Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di beni di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio (Art. 25 octies):
Ricettazione (art. 648 c.p.)
Riciclaggio (art. 648-bis c.p.)
Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter cod. pen.);
Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 cod. pen.).
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies-1):
indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti Regio decreto n. 1398 (art. 493-ter c.p.);
frode informatica (art. 640-quater c.p.);
Reati in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25 novies), previsti e puniti dagli artt. 171 comma 1 lett. a) bis e comma 3, art. 171 bis, 171 ter, art. 171 septies e 171 octies della Legge 633 del 1941.
Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, l. 633/1941 comma 1 lett. a-bis);
Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione dell'autore (art. 171, l. 633/1941 comma 3);
Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAI; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171 bis l. 633/1941 comma 1);
Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171 bis l. 633/1941 comma 2);
Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171 ter l. 633/1941);
Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171 septies l. 633/1941);
Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171 octies l. 633/1941);
Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (Art. 25 decies).
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis, c.p.)
Reati ambientali (Art. 25 undecies):
Inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.);
Disastro ambientale (art. 452 quater c.p.);

Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies c.p.);
Delitti associativi (artt. 416 e 416 bis c.p.) aggravati dalla finalità di commettere un reato ambientale (art. 452 octies c.p.);
Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies c.p.);
Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
Scarico di acque reflue industriali contenenti le sostanze pericolose comprese nelle famiglie e nei gruppi di sostanze indicate nelle tabelle 5 e 3/A dell'Allegato 5, parte terza, T.U.A. (art. 137 c. 2, 3 e 5 D. Lgs. n. 152/06);
Scarichi illeciti nel suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee (art. 137 c. 11 D. Lgs. n. 152/06, che rimandano agli artt. 103 e 104 del medesimo Decreto);
Scarico nelle acque del mare di sostanze o materiali vietati da parte di navi o aeromobili (art. 137 c. 13 D. Lgs. n. 152/06);
Raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione (art. 256 c. 1 D. Lgs. n. 152/06);
Realizzazione o gestione di una discarica non autorizzata (art. 256 c. 3, n. D. Lgs. n. 152/06);
Miscelazione di rifiuti pericolosi (art. 256 c. 5 D. Lgs. n. 152/06);
Deposito irregolare presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi (art. 256 c. 6 primo periodo D. Lgs. n. 152/06);
Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio (art. 257 c. 1 D. Lgs. n. 152/06);
Inquinamento, provocato da sostanze pericolose del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio (art. 257 c. 2 D. Lgs. n. 152/06)
Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 c. 4 secondo periodo D. Lgs. n. 152/06);
Traffico illecito di rifiuti (art. 259 c. 1 D. Lgs. n. 152/06);
Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 c. 1 D. Lgs. n. 152/06);
Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti ad alta radioattività (art. 260 c. 2 D. Lgs. n. 152/06);
False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti o inserimento di un certificato falso nei dati da fornire ai fini della tracciabilità dei rifiuti (art. 260 bis c. 6 D. Lgs. n. 152/06);
Uso di un certificato di analisi di rifiuti contenente false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti trasportati (art. 260 bis c. 7 secondo e terzo periodo e 8 primo periodo D. Lgs. n. 152/06);
Alterazione fraudolenta di una copia cartacea della scheda SISTRI – AREA Movimentazione da parte del trasportatore (art. 260 bis c. 8 D. Lgs. n. 152/06);
Superamento, nell'esercizio di uno stabilimento, dei valori limite di emissione che determina anche il superamento dei valori limite di qualità dell'aria (art. 279 c. 5 D. Lgs. n.152/06);
Importazione, esportazione o riesportazione di esemplari appartenenti a specie animali e vegetali in via di estinzione (allegato A Reg. CE 338/97), senza il prescritto certificato o licenza o con certificato o licenza non validi o omissione dell'osservanza delle prescrizioni finalizzate all'incolumità degli esemplari (art. 1 c. 1 e 2 Legge 7 febbraio 1992 n. 150);
Importazione, esportazione o riesportazione di esemplari appartenenti a specie animali e vegetali in via di estinzione (allegati B e C del Reg. CE 338/97), senza il prescritto certificato o licenza o con certificato o licenza non validi o omissione dell'osservanza delle prescrizioni finalizzate all'incolumità degli esemplari (art. 2 c. 1 e 2 Legge 7 febbraio 1992 n. 150);
Falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche d'importazione, dichiarazioni, comunicazioni al fine di acquisire una licenza o un certificato, (Art. 3-bis c. 1 Legge 7 febbraio 1992 n. 150);
Detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica ed esemplari vivi di mammiferi e rettili provenienti da riproduzioni in cattività (Art. 6 c. 4 Legge 7 febbraio 1992 n. 150);
Versamento doloso in mare di sostanze inquinanti o sversamento di dette sostanze provocato dalle navi (art. 8 c. 1 e 2, D.Lgs 6 novembre 2007 n. 202)
Versamento colposo in mare di sostanze inquinanti o sversamento di dette sostanze provocato dalle navi (art. 9 c. 1 e 2, D.Lgs 6 novembre 2007 n. 202);
Reato d'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies).
Pare opportuno precisare che la società può rispondere della commissione dei summenzionati reati presupposto anche nella forma del tentativo ad eccezione della fattispecie di cui all'art. 25-septies del Decreto 231 relativo al reato di omicidio e lesioni colpose.
Razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies).
Propaganda, istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604-bis, cod. pen.);
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art.25 quaterdecies).
Frode in competizioni sportive (art. 1 Legge 13/12/1989, n. 401);
Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4 Legge 13/12/1989, n. 401).
Reati tributari (art 25 quinquiesdecies):
Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 c1-c 2 bis D.Lgs 74/2000);
Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs 74/2000);
Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art 8 c1, 2bis D. Lgs. 74/2000);
Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D. Lgs. 74/2000);
Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs 74/2000);
Dichiarazione infedele (in casi di gravi frodi IVA transfrontaliere, ex art. 4 D. Lgs. 74/2000);
Omessa dichiarazione (in casi di gravi frodi IVA transfrontaliere, ex art. 5 D. Lgs. 74/2000);
Indebita compensazione (in casi di gravi frodi IVA transfrontaliere, ex art. 10 quater D. Lgs. 74/2000);
Contrabbando (art. 25 sexiesdecies) in relazione ai reati previsti dal DPR n.43/1973 (disposizioni legislative in materia doganale)
Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 73/1943);
Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR n. 73/1943);
Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 73/1943);

Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR n. 73/1943);
Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR n. 73/1943);
Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR n. 73/1943);
Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR n. 73/1943);
Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 73/1943);
Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR n. 73/1943);
Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR n. 73/1943);
Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis DPR n. 73/1943);
Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter DPR n. 73/1943);
Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR n. 73/1943);
Altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 73/1943);
Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 DPR n. 73/1943).
Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies):
furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.)
appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.)
ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.)
falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.)
violazione in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.)
importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.)
uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.)
distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.)
contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.);
Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici" (Art. 25-duodevicies):
riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.)
devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.)
Delitti tentati (Art. 26)
Reati transnazionali (Legge 16.3.06 n. 146):
Associazione per delinquere;
Associazione di tipo mafioso;
Associazione finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri;
Associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti;
Traffico di migranti;
Induzione a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;
Favoreggiamento personale;
Reati alimentari (Legge n. 9/2013, art. 12)
Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.)
Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.)
Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.)
Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.)
Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)
Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

1.7. Il concorso di persone nel reato.

In considerazione della natura dell'attività svolta dalla Società, la stessa ha valutato positivamente l'opportunità di dedicare parte del Modello alla trattazione dei presupposti della responsabilità penale del professionista con particolare riguardo alla sua funzione di supporto tecnico agli imprenditori o agli amministratori di società, anche al fine di favorire al suo interno lo sviluppo di una specifica sensibilità sul tema.

Difatti, un professionista potrebbe essere chiamato a rispondere per i reati eventualmente commessi nello svolgimento della sua funzione di supporto tecnico agli imprenditori o agli amministratori di società/enti/organizzazioni clienti e la Società, a sua volta, potrebbe essere ritenuta responsabile ex D. Lgs. n. 231/01 se la commissione di tali reati sia stata funzionale ad un interesse della Società e/o abbia determinato un vantaggio in capo alla stessa.

In questo ambito, è utile chiarire quale sia la cornice giuridica che delimita eventuali forme di responsabilità penale in astratto ascrivibili al professionista di IMMOBILIARE COSTIERA.

Una prima ipotesi attiene al caso in cui il professionista sia chiamato a rispondere dei reati tipici degli organi societari. Ciò può verificarsi quando lo stesso abbia esercitato i poteri tipici dell'amministratore di diritto in maniera significativa e continuativa in almeno una delle strutture/direzioni aziendali e, perciò, venga considerato come un "amministratore di fatto".

In tale ipotesi, disciplinata dall'art. 2639, comma 1, cod. civ., il professionista, formalmente *extraneus*, risponde del reato come se fosse un *intranens*.

Una seconda ipotesi riguarda il caso in cui il professionista non abbia esercitato i poteri tipici dell'amministratore ma abbia espresso consigli tecnici che abbiano determinato o agevolato la commissione di reati da parte di altri.

In questi casi, infatti, il contributo "punibile" del professionista è il concorso alla realizzazione degli illeciti mediante il trasferimento agli autori materiali delle proprie competenze tecniche.

Occorre quindi sottolineare quali sono i presupposti della responsabilità concorsuale disciplinata dagli art. 110 e seguenti del codice penale.

Sotto il profilo fattuale, affinché si abbia compartecipazione criminosa, occorre anzitutto che il concorrente abbia fornito un contributo causale alla verificazione del fatto costitutivo di reato, quantomeno attraverso il rafforzamento della volontà di commettere il reato in capo agli altri compartecipi.

In altri termini, non basta che il concorrente (in questo caso il professionista) si limiti a condividere i propositi criminali altrui, ma occorre che effettivamente presti il proprio contributo, determinando, istigando o rafforzando altri a commettere un reato, ovvero fornisca gli strumenti (anche immateriali come conoscenze o competenze tecniche) attraverso i quali viene realizzato l'illecito.

Sotto il profilo psicologico, l'elemento soggettivo del concorso richiede, da un lato, la coscienza e volontà dello specifico reato e, dall'altro, la volontà di concorrere con altri alla sua realizzazione.

È da tenere presente, tuttavia, che la responsabilità concorsuale può configurarsi anche nel caso in cui il professionista non abbia la piena consapevolezza dei propositi criminali del proprio cliente, ma, abbia comunque elementi che lo inducano a ritenere la possibilità che vengano commessi illeciti.

È il caso, in altre parole, del professionista che, rappresentandosi per l'appunto la concreta possibilità che il cliente intenda realizzare un reato, nonostante tale previsione abbia agito ugualmente prestando il proprio contributo alla realizzazione del fatto. In questi casi si ricadrà in un'ipotesi di c.d. dolo "eventuale" che è comunque punita dall'ordinamento.

L'elemento soggettivo, oltre che rilevare ai fini dell'accertamento dell'intensità del dolo, può in realtà costituire lo spartiacque tra condotte che risulteranno punibili rispetto a quelle non punibili.

L'ordinamento giuridico, infatti, non punisce i casi di mera connivenza; vale a dire tutte le ipotesi in cui il professionista mantiene un comportamento meramente passivo, inidoneo ad apportare alcun contributo alla realizzazione del reato.

Ne consegue che il comportamento passivo ancorché perfettamente consapevole dell'eventuale reato posto in essere da altro soggetto - ma inidoneo ad apportare alcun contributo causalmente rilevante all'altrui realizzazione del reato - non è punibile a titolo di concorso.

In ogni caso, è bene ricordare come l'elemento psicologico del reato rappresenti un tema di difficile prova sul piano processuale e, di conseguenza, è necessario procedere ad una ponderata valutazione, caso per caso, di eventuali criticità che si dovessero riscontrare nello svolgimento dell'attività professionale.

1.8. Ambito territoriale di applicazione.

Alla luce del **principio di territorialità** stabilito dall'art. 6 c.p., rientrano nella giurisdizione penale italiana gli illeciti dipendenti da reati commessi nel territorio dello Stato, con la doverosa precisazione che, ai sensi del comma 2 del suddetto articolo, *"Il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione o omissione"*.

Tale disciplina è volta ad estendere l'applicabilità della legge penale italiana a fatti che non sono stati realizzati in tutti i loro elementi nel territorio dello Stato, essendo sufficiente che un "frammento" del reato (una parte dell'azione o dell'omissione, ovvero l'evento) si sia verificato in Italia per attrarre l'intero reato sotto la disciplina della legge penale italiana.

Così a titolo esemplificativo, nel caso del reato di corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.), laddove la condotta tipica si estrinseca con il "dare o promettere denaro o altra utilità", l'azione si considererà commessa sul territorio italiano qualora il soggetto ivi effettui la dazione o la promessa per il compimento all'estero di un atto contrario ai doveri d'ufficio da parte di un Pubblico Ufficiale. D'altra parte, il Decreto estende l'efficacia della responsabilità amministrativa della società regolamentando le ipotesi in cui lo stesso può essere chiamato a rispondere avanti al giudice penale italiano dell'illecito amministrativo per reati commessi all'estero, intendendosi come tali quelli integralmente consumati fuori dal territorio italiano. Infatti, secondo i dettami del Decreto, la società può essere chiamata a rispondere in relazione a reati - rilevanti ai fini del Decreto - commessi all'estero (ai sensi dell'art. 4 del Decreto, che richiama i seguenti articoli del c.p.: 7 "Reati commessi all'estero", 8 "Delitto politico commesso all'estero", 9 "Delitto comune del cittadino all'estero" e 10 "Delitto comune dello straniero all'estero"), qualora ricorrano le seguenti condizioni:

- che essa abbia la sede principale in Italia;
- che nei confronti della società non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;

- che, nei casi in cui il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, detta richiesta sia formulata anche nei confronti della società stesso.

1.9 La responsabilità amministrativa nei gruppi d'impresa.

Il D.Lgs. n. 231/01 modella la responsabilità degli enti giuridici sulla figura degli enti singolarmente considerati, senza prendere in considerazione il fenomeno dei gruppi ovvero della concentrazione di una pluralità di società sotto la direzione unificante ed il controllo finanziario di una società capogruppo o holding.

Tuttavia, in una situazione di aggregazione di imprese (indipendentemente dalla natura dei rapporti che la caratterizzano, che potrebbero anche risultare diversi da quelli presi in considerazione dalle norme civilistiche) una di queste ben potrebbe, attraverso la consumazione del reato, perseguire un proprio interesse anche quando il risultato si traduca indirettamente in un vantaggio per un'altra società dell'aggregato o, nell'immediato, nel soddisfacimento di un interesse particolare di quest'ultima.

Esiste, perciò, il rischio concreto della migrazione delle responsabilità nell'ambito delle singole entità appartenenti ad un gruppo.

In proposito, si parla di "risalita" della responsabilità quando nel reato commesso da un dipendente di una società controllata possa derivare una responsabilità della capogruppo, ovvero di "ricaduta" nell'ipotesi speculare in cui dal reato commesso in seno alla capogruppo derivi una responsabilità della controllata.

Un profilo di responsabilità di gruppo può porsi non solo nell'ambito del gruppo cosiddetto "verticale" (secondo la descrizione datane dall'art. 2359 del codice civile), ma anche nell'ambito del gruppo cosiddetto "orizzontale" cui partecipano con ruolo ed accordi paritetici più società. Inoltre, nella realtà imprenditoriale attuale è frequente l'esistenza di forme di associazioni di imprese sostanzialmente assimilabili al gruppo in virtù della reciproca cointeressenza delle società coinvolte. In generale, quindi, anche in caso di connessioni tra imprese che non siano definibili "gruppo" in senso tecnico si può giungere in sede interpretativa ad una estensione della responsabilità alle società comunque collegate.

In proposito, è utile richiamare le più recenti coordinate interpretative offerte dalla giurisprudenza di legittimità.

In particolare, è ormai principio consolidato che per affermare la responsabilità ai sensi del D.Lgs. 231/01 della holding o di altra società appartenente ad un medesimo gruppo non è sufficiente fare riferimento a un generico «interesse di gruppo». Perché la società capogruppo (la c.d. holding) o altre società facenti parte di un "gruppo" possano essere chiamate a rispondere, ai sensi del D.Lgs. 231/01, del reato commesso nell'ambito dell'attività di una società controllata appartenente al medesimo gruppo, si rendono indispensabili due specifici fattori:

- che la consumazione del reato presupposto da parte di un soggetto apicale o subordinato di una controllata sia avvenuta con il concorso di almeno una persona fisica che abbia agito per conto dell'altra parte;
- che sia stato perseguito anche l'interesse della "holding" o dell'altra società facente parte del gruppo.

Occorre cioè che i presupposti dell'interesse e del vantaggio siano verificati in concreto, nel senso che la società verso cui migra la responsabilità deve ricevere una potenziale o effettiva utilità dalla commissione del reato, ancorché non necessariamente patrimoniale. Solo la sussistenza in concreto del requisito dell'interesse e/o vantaggio consente infatti di immaginare che più società possano rispondere del medesimo illecito commesso nell'ambito di attività che si esaurisce all'interno di una sola società; viceversa, troverebbe attuazione la clausola di esclusione di responsabilità dell'ente che prevede che questo non risponde se il reato è commesso dall'autore del reato "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi" (art. 5, comma 2 del D.Lgs. 231/01).

Questi principi sono stati affermati una prima volta dalla pronuncia della Corte di Cassazione, n. 24583/2011 (e riaffermati con la sentenza della, n. 52316/2016. In sintesi, quindi, si può affermare che l'ambito della responsabilità da reato è esteso alle società anche solo sostanzialmente collegate, anche fuori dai casi in cui sia formalmente configurabile la sussistenza del fenomeno del gruppo di imprese civilisticamente inteso, solo quando:

- all'interesse o vantaggio di una società si accompagni - in concreto - anche quello concorrente di altra (od altre) società

e

- il soggetto-persona fisica autore del reato presupposto sia in possesso della qualifica soggettiva necessaria, ex art. 5 del D.Lgs. 231/01, ai fini della comune imputazione dell'illecito amministrativo.

1.10 Le sanzioni amministrative.

Nell'ipotesi in cui i soggetti di cui all'art. 5 commettano uno dei reati presupposto, la società potrà subire l'irrogazione di alcune sanzioni che si presentano come particolarmente afflittive. Ai sensi dell'art. 9 le tipologie di sanzioni applicabili sono:

- **sanzioni pecuniarie:** sono applicate per “quote”, da 100 a 1.000 quote e l'importo di ciascuna quota va da € 258,23 a € 1.549,37; il Giudice determina il numero di quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato e prevenire il ripetersi di fatti del medesimo genere.

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

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

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

- **sanzioni interdittive:** possono essere irrogate solo in relazione a taluni dei reati presupposto e hanno una durata minima di tre mesi e non possono superare i due anni; esse sono:
 - l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio);
 - l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
 - il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinati dal Giudice penale che conosce del processo per i reati commessi dalle persone fisiche; le sanzioni interdittive hanno una durata minima di tre mesi e non possono superare i due anni.

Deve essere sottolineato che le sanzioni interdittive possono essere applicate alla società sia all'esito del giudizio di merito sia in via cautelare, ovvero quando:

- sono presenti **gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità della società** per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono **fondati e specifici elementi** che facciano ritenere l'esistenza del **concreto pericolo** che vengano commessi **illeciti della stessa indole** di quello per cui si procede;
- la società ha tratto un **profitto di rilevante entità**.
- **confisca:** la confisca del *prezzo* o del *profitto* del reato è una sanzione obbligatoria che consegue alla eventuale sentenza di condanna (art. 19). Può essere preceduta dal sequestro immediatamente applicabile in corso di indagine. Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca - anche per equivalente - del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Il *prezzo* deve intendersi come denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato. Il *profitto* deve intendersi quale utilità economica immediatamente ricavata dalla società;
- **pubblicazione della sentenza:** la pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel Comune dove la società ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva.

1.11 Condotte esimenti la responsabilità amministrativa dell'Ente: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Il Decreto prevede, agli artt. 6 e 7, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa della società. A mente dell'art. 6, co. 1, nell'ipotesi in cui i fatti di reato siano addebitati a soggetti in posizione apicale, la società non è ritenuta responsabile se prova che:

- ha adottato ed attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- ha nominato un Organismo, indipendente e con poteri autonomi, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e ne curi l'aggiornamento;
- il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste nel Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

In sostanza, affinché il reato non venga imputato ad esso in maniera soggettiva, l'ente deve dimostrare di aver fatto tutto quanto in suo potere per prevenire nell'esercizio dell'attività di impresa la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto. Per questo motivo il Decreto stesso prevede l'esclusione dalla responsabilità solo se l'ente **dimostra**:

- che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa. L'esenzione da colpa della società dipende quindi dall'adozione ed attuazione efficace di un Modello di prevenzione dei reati e dalla istituzione di un Organismo di Vigilanza sul modello, a cui è assegnata la responsabilità di sorvegliare la conformità della attività agli standard e alle procedure definite nel modello.

Pronunce di giurisprudenza

"Non può essere considerato idoneo a prevenire i reati e ad escludere la responsabilità amministrativa dell'ente un modello aziendale di organizzazione e gestione, adottato ai sensi degli artt. 6 e 7 d.lg. 8 giugno 2001 n. 231, che non preveda strumenti idonei a identificare le aree di rischio nell'attività della società e a individuare gli elementi sintomatici della commissione di illeciti, quali la presenza di conti correnti riservati all'estero, l'utilizzazione di intermediari esteri al fine di rendere più difficoltosa la scoperta della provenienza dei pagamenti, la periodicità dei pagamenti in relazione alle scadenze delle gare di appalto indette dalla società."

(Trib. Milano, 28 ottobre 2004)

"In tema di responsabilità delle persone giuridiche per i reati commessi dai soggetti apicali, ai fini del giudizio di idoneità del modello di organizzazione e gestione adottato, il giudice è chiamato ad adottare il criterio epistemo-valutativo della cd. "prudenza postuma", proprio della imputazione della responsabilità per colpa: deve cioè idealmente collocarsi nel momento in cui l'illecito è stato commesso e verificare se il "comportamento alternativo lecito", ossia l'osservanza del modello organizzativo virtuoso, per come esso è stato attuato in concreto, avrebbe eliminato o ridotto il pericolo di verificazione di illeciti della stessa specie di quello verificatosi, non richiedendosi una valutazione della "compliance" alle regole cautelari di tipo globale"

(Cass. pen., sez. VI, Sentenza n. 23401 del 15 giugno 2022: caso Impregilo)

"La mancata adozione dei Modelli Organizzativi ex D. Lgs. 231/01, in presenza dei presupposti oggettivi e soggettivi previsti ex D. Lgs. 231/01 (reato commesso nell'interesse o a vantaggio della società e posizione apicale dell'autore materiale del reato), è sufficiente a costituire quella "rimproverabilità" (rectius colpa da organizzazione) di cui alla Relazione Ministeriale al Decreto Legislativo e ad integrare la fattispecie sanzionatoria, costituita dall'omissione delle previste e doverose cautele organizzative e gestionali idonee a prevenire le tipologie criminali p. e p. ex D.Lgs 231/01."

(Cass. Pen., sez. VI, n. 36083 del 9 luglio - 17 settembre 2009 caso: Mussoni)

Nonostante il modello funga da causa di non punibilità sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il Decreto è molto più rigido e severo nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, poiché, in tal caso, l'ente deve dimostrare che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il modello.

L'adozione del Modello dopo la commissione del fatto non incide ai fini della esclusione della responsabilità dell'ente, ma può:

- giustificare la riduzione da un terzo alla metà della sanzione pecuniaria "se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi" (artt.12, co. 2, lett. a) e b)). Qualora tali condizioni concorrano entrambe, la riduzione è dalla metà ai due terzi (co. 3);
- escludere, ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, quella delle sanzioni interdittive quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni (art.17):
 - l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;

- l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di Modelli idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
 - l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.
- consentire, nelle ipotesi di cui all'art.17, la sospensione e revoca delle misure cautelari interdittive (art.49).
- Sotto il profilo generale, le modalità per la costruzione di un valido **Modello di prevenzione dei reati commessi da "Soggetti Apicali"** sono individuate dall'**art. 6, il quale, al co. 2**, prevede che la società debba:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Nel caso di reati commessi da **"Soggetti sottoposti all'altrui direzione"** (o **"Soggetti Sottoposti"**), l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte di questi ultimi. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'Ente, prima della commissione del reato ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso di reati commessi da **"Soggetti Sottoposti"** il modello deve prevedere "in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio".

Con riferimento alla sua **efficace attuazione**, si prevede:

- "una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività";
- l'introduzione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

Inoltre, a seguito dell'entrata in vigore della legge n. 179 del 30 novembre 2017, in tema di segnalazione di reati e di tutela del dipendente o collaboratore che segnala gli illeciti, il Modello deve prevedere:

- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, comma primo, lett. a) e b) del Decreto 231 ("Soggetti Apicali" e "Soggetti Sottoposti"), di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni del Modello dell'Ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali, inoltre, devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nel sistema disciplinare, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Il Decreto 231 prevede che i Modelli di organizzazione e gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia ai sensi dell'art. 6, comma 3, del medesimo Decreto.

Inoltre, relativamente ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro contemplati dall'art.25-septies del Decreto, l'art. 30 del D. Lgs. n. 81/01 (Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro) stabilisce che il Modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;

- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Tale Modello deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività citate e deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Modello di organizzazione e gestione deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione dello stesso e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del Modello devono essere adottati quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti previsti per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione consultiva permanente istituita presso il Ministero del Lavoro.

Pronunce di giurisprudenza

"I Modelli di Organizzazione Gestione e Controllo hanno quale requisito principale la concreta e specifica efficacia dei medesimi e la dinamicità nel plasmarsi sulle caratteristiche aziendali che mutano nel corso della vita della medesima. Ciò posto, essi devono scaturire da una visione realistica ed economica dei fenomeni aziendali e non esclusivamente giuridico-formale. In ambito squisitamente cautelare, la valutazione da compiersi è duplice: la prima è una analisi volta a saggiare l'idoneità strutturale del modello organizzativo, saggiandone l'eshaustività, la concretezza e la specificità dei singoli enunciati; il secondo attiene all'efficacia della sua attuazione.

Sotto l'aspetto strutturale e contenutistico, il modello deve costituire l'esito di una corretta mappatura ed analisi del rischio reato (cd. Risk analysis) e, pertanto, l'esito di una corretta valutazione della vulnerabilità oggettiva dell'ente in rapporto alla sua organizzazione ed alla sua attività. Eseguita l'analisi del rischio reato e, quindi, individuate tutte le aree sensibili, devono essere stabiliti per ognuna di esse degli specifici protocolli di prevenzione che regolamentino nel modo più incisivo ed efficace le attività ad elevato rischio reato, regolamentando l'operatività aziendale in detti frangenti e predisponendo costantemente controlli e redendo altresì adeguate sanzioni per perseguire e disincentivare le violazioni così da garantire una effettiva attuazione dell'intero sistema organizzativo."

(GIP Napoli, ordinanza 26 giugno 2007)

Una volta identificate le aree aziendali a potenziale rischio di commissione dei reati, è necessario effettuare un'analisi delle possibili modalità attuative in ciascuno degli ambiti identificati, che sfoci in una rappresentazione esaustiva e documentata delle potenziali modalità attuative degli illeciti rispetto al contesto operativo in cui opera l'Azienda, sulla base di dati e informazioni relativi ad aspetti interni (quali ad es. la storia e le vicende passate dell'Azienda, la struttura organizzativa e l'articolazione territoriale, le caratteristiche dell'attività svolta) ed esterni (quali ad es. le caratteristiche degli altri soggetti del settore, eventuali illeciti da questi commessi nello stesso ramo di attività).

Ai fini dell'applicabilità dell'esimente della responsabilità dell'Ente, è opportuno che siano documentate tutte le diverse fasi seguite per la predisposizione del Modello e quelle successive della sua revisione sistematica e delle eventuali modifiche al Modello stesso. È quindi fondamentale stabilire una mappatura documentata delle aree aziendali a potenziale rischio di commissione dei reati, propedeutica alla successiva fase di identificazione delle possibili modalità attuative degli stessi.

Qualora le sanzioni venissero applicate all'impresa, la mancata adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo potrebbe costituire per i soci motivo di azione di responsabilità nei confronti degli amministratori.

Pronunce di giurisprudenza

"1. il Modello deve essere adottato dopo una identificazione dei rischi di reato specifica ed esauriva e non semplicemente descrittiva e ripetitiva della norma; 2. il Modello deve prevedere che i componenti dell'Organo di Vigilanza siano in possesso di capacità specifiche sia in tema di attività ispettiva e che di proposizione; 3. il Modello deve prevedere, per i componenti dell'OdV, quale causa di incompatibilità, la sentenza di condanna, o di patteggiamento non irrevocabile, non solamente per i reati previsti dal D. Lgs. 231/01; 4. il Modello deve prevedere una formazione specifica per i dipendenti nella loro generalità, per i dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, per l'Organo di Vigilanza e per i preposti al controllo interno; 5. il Modello deve prevedere, per quanto riguarda i corsi di formazione, il controllo della loro frequenza e la qualità sul contenuto dei programmi, oltre l'obbligatorietà della partecipazione; 6. il Modello deve prevedere espressamente sanzioni disciplinari nei confronti degli amministratori, direttori generali e più in generale dei "soggetti apicali" che per negligenza o imperizia non abbiano individuato, e conseguentemente eliminato, violazioni al modello e, nei casi più gravi, compimento di reati; 7. il Modello deve prevedere procedure in grado, in presenza di particolari circostanze, di ricercare ed identificare la presenza dei rischi. Come ad esempio nel caso di un elevato turn-over del personale, nella emersione di precedenti violazioni; 8. il Modello deve prevedere sia controlli di routine che controlli a campione, non prevedibili, nei confronti delle attività aziendali sensibili; 9. il Modello deve prevedere e disciplinare l'obbligo per tutti i dipendenti, siano essi direttori, amministratori della società o impiegati, di riferire all'Organismo di Vigilanza notizie di fatti compiuti in violazioni del modello, senza che ne possano subire le conseguenze; 10. il Modello deve contenere protocolli e procedure specifiche e concretamente applicabili alla realtà dell'Ente."

(GIP Trib. Milano, Sentenza 9 novembre 2004)

1.12 Autonomia delle responsabilità dell'Ente.

Il Decreto prevede, all'art. 8, il mantenimento della responsabilità dell'ente anche quando a) l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile; b) il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia. Al secondo comma viene sancito che: 2. Salvo che la legge disponga diversamente, non si procede nei confronti dell'ente quando è concessa amnistia per un reato in relazione al quale è prevista la sua responsabilità e l'imputato ha rinunciato alla sua applicazione. Infine, al terzo comma, l'articolo in esame consente all'ente la rinuncia alla causa di estinzione del reato dell'amnistia. L'autonomia degli organismi complessi è comunque subordinata, nello specifico: dalla individuazione di quale categoria – apicale o subordinato – appartenga la persona fisica autrice del reato; dall'accertamento che il soggetto agente non abbia agito nel proprio interesse, ma nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Pronunce di giurisprudenza

"L'ente è chiamato a rispondere dell'illecito anche quando l'autore del reato presupposto non è stato identificato. Invero, tra le ragioni all'origine dell'introduzione di forme di responsabilità diretta dell'ente c'è proprio quella di ovviare alle difficoltà di procedere all'individuazione dell'autore del reato nelle organizzazioni a struttura complessa, in cui più evidente appare il limite di un sistema che punti esclusivamente sull'accertamento della colpa della persona fisica: in questo modo il fattore umano non viene escluso dal tipo di responsabilità, ma si prende atto che la prevenzione del rischio-reato non è soltanto un problema di persone, ma soprattutto di organizzazione".

(Cass. pen., Sez. VI, Sentenza n. 28299 del 07 luglio 2016)

"In tema di responsabilità da reato degli enti, l'autonomia della responsabilità dell'ente rispetto a quella penale della persona fisica che ha commesso il reato-presupposto, di cui all'art. 8, D. Lgs. n. 231/2001, deve essere intesa nel senso che, per affermare la responsabilità dell'ente, non è necessario il definitivo e completo accertamento della responsabilità penale individuale, ma è sufficiente un mero accertamento incidentale, purché risultino integrati i presupposti oggettivi e soggettivi di cui agli artt. 5, 6, 7 ed 8 del medesimo decreto. Conseguentemente, la posizione processuale dell'ente imputato deve intendersi a sua volta come autonoma rispetto a quella dei coimputati persone fisiche, non gravando sul giudice alcun obbligo di valutare, a favore dell'ente, atti difensivi prodotti in favore di altri soggetti processuali".

(Cass. Pen., Sez. IV, Sentenza n. 38363 del 09 agosto 2018)

"In tema di responsabilità degli enti ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, è stato stabilito il principio secondo cui, qualora nei confronti dell'autore del reato presupposto sia stata applicata la causa di esclusione della punibilità di cui all'art. 131-bis cod. pen., il giudice deve procedere all'autonomo accertamento della responsabilità amministrativa della persona giuridica nel cui interesse e nel cui vantaggio l'illecito fu commesso, che non può prescindere dalla verifica della sussistenza in concreto del fatto di reato, non essendo questa desumibile in via automatica dall'accertamento contenuto nella sentenza di proscioglimento emessa nei confronti della persona fisica".

(Cass. Pen., Sez. Un., Sentenza n. 38954 del 24 settembre 2019)

1.13 Il sistema di controllo e l'Organismo di Vigilanza.

L'adozione del modello organizzativo rappresenta, dunque, un requisito indispensabile per invocare l'esimente di responsabilità, ma non è una condizione sufficiente.

La gestione operativa del Modello 231, infatti, deve essere oggetto di una periodica attività di controllo e monitoraggio, mirata a verificare la funzionalità e l'efficienza del sistema e il permanere della sua validità nel tempo. L'impostazione di un piano di monitoraggio deve svilupparsi attraverso:

- la pianificazione e la programmazione temporale delle attività;
- l'attribuzione di compiti e le responsabilità esecutive;
- la descrizione delle metodologie da seguire;
- le modalità di segnalazione delle eventuali situazioni difformi.

Nel loro complesso le attività sopra descritte costituiscono un **primo livello di monitoraggio** sul funzionamento del Modello: queste vengono svolte generalmente dalle risorse interne dell'Azienda, sia in termini di autocontrollo da parte del singolo lavoratore nello svolgimento del proprio lavoro, sia in termini di verifica della applicazione delle misure di natura organizzativa e procedurale previste da parte di soggetti identificati in sede di attribuzione delle responsabilità.

A tale attività di verifica va ad aggiungersi un **secondo livello di monitoraggio** sulla funzionalità del sistema adottato: per le Organizzazioni più strutturate e di dimensioni medio-grandi è effettuato dall'Internal audit che fornisce assurance, ovvero valutazioni indipendenti sul disegno e sul funzionamento del complessivo sistema di controllo interno, accompagnato da piani di miglioramento definiti in accordo con il management (v. Linee Guida di Confindustria, Cap. II, par. 3).

A questi si aggiunge un **terzo livello di monitoraggio** affidato a un Organismo che ha *"il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo"*.

La normativa non contiene riferimenti in merito alla composizione dell'Organismo di Vigilanza, che può dunque essere sia mono che plurisoggettiva.

Pur in assenza di tali indicazioni esplicite, l'individuazione di tale Organismo all'interno dell'Azienda non può però prescindere dalle finalità alla base dell'impianto normativo del Decreto 231; deve quindi essere tale da assicurare anzitutto l'**effettività dei controlli**, in relazione alla dimensione ed alla complessità organizzativa dell'Ente. L'unica previsione specifica della disciplina riguarda la possibilità che, negli Enti di piccole dimensioni, il ruolo e i compiti

propri dell'Organismo di Vigilanza vengano assolti dall'organo dirigente. Tale impostazione riflette la posizione espressa dalla giurisprudenza, che ha ribadito l'esigenza di definire la composizione dell'ODV anche in relazione alle dimensioni aziendali. Pertanto, mentre negli Enti di piccole dimensioni (che non si avvalgono della facoltà sopracitata) una composizione monocratica dell'Organismo può ritenersi conforme ai requisiti del Decreto 231, in quelli di medie e grandi dimensioni appare preferibile una composizione di tipo collegiale.

Le principali attività che l'Organismo di Vigilanza è chiamato ad assolvere possono sintetizzarsi nei seguenti compiti:

- vigilanza sull'osservanza e sull'effettività del Modello;
- raccolta e accertamento di tutte le informazioni necessarie in merito ad eventuali condotte illecite e proposizione delle conseguenti sanzioni;
- disamina in merito all'adeguatezza del Modello, ovvero alla sua effettiva capacità di prevenire le violazioni rispetto al Modello stesso;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti del Modello;
- cura del necessario aggiornamento del Modello, attraverso proposte di adeguamento dello stesso agli organi e alle funzioni aziendali responsabili dell'accoglimento e dell'attuazione e verifica dell'effettivo recepimento delle soluzioni proposte.

Le attività descritte presuppongono **competenze**, tecniche, strumenti specifici ed una elevata continuità di azione. L'insieme di tali attività configura quello che è possibile definire come monitoraggio di terzo livello del sistema, in quanto deve vigilare anche sulle decisioni adottate dall'organo dirigente, sull'assegnazione delle risorse e sull'applicazione delle procedure di controllo dell'Ente.

In relazione alla possibile **identificazione** dell'Organismo di Vigilanza con altri organi e strutture dell'Ente (Consiglio di Amministrazione, Collegio sindacale, strutture aziendali di controllo preesistenti), va osservato che la Relazione di accompagnamento al Decreto 231 si riferisce all'OdV quale "struttura che deve essere costituita al suo (dell'Ente) interno", portando così ad escludere il riferimento al Consiglio di Amministrazione.

Il Modello, inoltre, deve prevedere il dovere, per ciascun dipendente, di dare all'Organismo tutte le **informazioni** che esso richieda nell'esercizio delle sue funzioni, con particolare riferimento alla commissione di reati o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dall'Ente. Allo stesso tempo è fondamentale il riconoscimento, a tutto il personale dell'Ente e ai suoi collaboratori, della piena libertà di rivolgersi direttamente all'Organismo per segnalare violazioni del Modello, ovvero altre eventuali irregolarità in forma anonima e senza ritorsioni.

Pronunce di giurisprudenza

"1. dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo e, a tal fine, si dota di proprie regole di funzionamento attraverso l'adozione di un regolamento predisposto dall'organismo medesimo ed approvato dal consiglio di amministrazione; 2. non gli competono poteri di gestione, decisionali, organizzativi di modifica della struttura aziendale, né poteri sanzionatori; 3. si coordina con gli altri organi o funzioni di controllo esistenti nella società, nonché con le funzioni aziendali interessate dalle attività a rischio per tutti gli aspetti relativi all'implementazione delle procedure di attuazione del modello; 4. svolge periodica attività ispettiva, secondo le modalità e le scadenze indicate nel Regolamento dell'OdV; accede a tutte le informazioni concernenti le attività a rischio di reato; chiede informazioni o esibizioni di documenti in merito alle attività a rischio di reato a tutto il personale dipendente della società e laddove necessario agli amministratori, al collegio sindacale e alla società di revisione; riceve periodicamente informazioni dai responsabili di funzioni interessate dalle aree a rischio; chiede informazioni agli organismi di vigilanza delle società appartenenti al gruppo; propone l'adozione delle sanzioni disciplinari; coordina, in unione con il Direttore delle risorse umane, la definizione dei programmi di formazione del personale; sottopone il modello a verifica periodica e ne propone l'aggiornamento quando siano intervenute violazioni o elusioni delle prescrizioni dello stesso che ne abbiano dimostrato inefficacia ed incoerenza ai fini della prevenzione ovvero quando siano intervenuti mutamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della società; 5. redige semestralmente una relazione al consiglio di amministrazione e al collegio sindacale sulla attività svolta; 6. informa il presidente del CdA di circostanze e fatti significativi emersi nel corso della propria attività; 7. Ciascuna società appartenente al gruppo nomina un proprio autonomo ed indipendente organismo di vigilanza. Sono previsti flussi di informazione tra gli odv delle società del gruppo che trasmettono una relazione semestrale all'omologo organo della società capogruppo che, dal suo canto e ai fini dello svolgimento delle proprie funzioni di controllo, può chiedere informazioni ai primi; 8. non vi è alcuna indicazione sulla professionalità richiesta ai membri del OdV. In particolare, non è richiesto che i medesimi abbiano precise competenze di attività ispettiva, consulenziale ovvero la conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati; 9. le cause di ineleggibilità e/o di revoca sono tali che la relativa funzione potrebbe essere svolta da soggetto già condannato per uno dei reati contemplati nel decreto, fino al passaggio in giudicato della sentenza."

(GIP del Tribunale di Napoli, Sentenza del 26 giugno 2016)

"In tema di responsabilità da reato degli enti, non è idoneo ad esimere la società dalla responsabilità da reato il modello organizzativo che preveda un organismo di vigilanza non provvisto di autonomi ed effettivi poteri di controllo e che risulti sottoposto alle dirette dipendenze del soggetto controllato. (Vattispecie in cui l'organismo di vigilanza di una "holding" era presieduto da un consigliere d'amministrazione di una società partecipata, nonché da soggetti legati da rapporti fiduciari con gli amministratori della controllante)."

(Cass. pen., sez. II, Sentenza n. 52316 del 9 dicembre 2016)

Capitolo 2

Il Codice Etico.

2.1. Premessa.

Per definire con chiarezza valori di riferimento e responsabilità, è stato predisposto il **Codice Etico** aziendale (“Codice” o “Codice Etico”), la cui osservanza da parte dell’Amministratore Unico, dei dipendenti, nonché di tutti coloro che, a vario titolo, operano per il conseguimento degli obiettivi di Immobiliare Costiera s.r.l., ciascuno nell’ambito delle proprie funzioni e responsabilità, è di importanza fondamentale per l’efficienza, l’affidabilità e la reputazione di Immobiliare Costiera s.r.l.

Oltre all’enunciazione dei comportamenti ammissibili e inammissibili, i principi declinati nel Codice si prefiggono di accrescere l’efficienza dell’organizzazione, indirizzando i destinatari verso obiettivi positivi in grado di produrre utilità sia per i diretti interessati, sia per l’ambiente di riferimento nel suo complesso, rafforzando la coesione e la coerenza del sistema, attraverso il miglioramento delle relazioni interne e l’attenzione alla buona reputazione.

L’adozione del Codice Etico rappresenta una dichiarazione pubblica dell’impegno di Immobiliare Costiera s.r.l. a perseguire i massimi livelli di eticità nel conseguimento degli obiettivi aziendali e, più in generale, a condividere i valori di una cultura d’impresa per la quale diviene fondamentale il rispetto degli interessi legittimi e delle esigenze di tutti gli attori, individuali o collettivi, coinvolti nelle pratiche aziendali.

La Società si impegna a promuovere la conoscenza, a rispettare e a far rispettare i principi generali e le norme etiche indicate nel Codice, poiché a tale rispetto, oltre che a fondamentali finalità morali, corrisponde una maggiore tutela dello stesso interesse societario, anche sotto il profilo economico.

L’adozione di alcuni principi di comportamento specifici, da osservare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, con il mercato e con i terzi, è manifestazione di impegno della Società anche in relazione alla prevenzione dei reati di cui al decreto legislativo n. 231 del 2001 e al rispetto della L. 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”.

Il presente documento stabilisce delle chiare regole di comportamento per l’attività professionale offrendo ai Destinatari un quadro di riferimento comportamentale ed etico in grado di orientare la condotta nel rispondere alle scelte impegnative nello svolgimento dell’attività professionale, affinché:

- sia assicurata la diffusione della cultura della legalità anche attraverso la promozione di attività di formazione e informazione;
- sia evitata e prevenuta la commissione di atti illeciti e di reati, con particolare riferimento a quelli previsti dal d.lgs. 231/2001 e s.m.i. e dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190.

2.2. Missione.

Il Codice Etico aziendale è uno strumento di autoregolazione, volontario e unilaterale, volto a rendere trasparente l’attività aziendale e a indirizzarne eticamente lo svolgimento, anche al di là di quanto stabilito dalle norme vigenti e dai Contratti di Lavoro.

Il Codice ha lo scopo di individuare i principi e le specifiche regole di condotta che devono ispirare il comportamento di Immobiliare Costiera s.r.l. nei confronti di tutti gli stakeholder, interni ed esterni, e che sono posti alla base delle relazioni tra gli stessi.

Il Codice disciplina, attraverso l’introduzione di un complesso di regole comportamentali, la condotta di amministratori, sindaci, dirigenti, dipendenti, fornitori, partner e clienti di Immobiliare Costiera s.r.l. e di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi aziendali.

L’osservanza del Codice costituisce condizione imprescindibile per il conseguimento della **missione aziendale** di Immobiliare Costiera s.r.l.

La società ritiene che il rispetto delle regole etiche e di trasparenza nella conduzione della propria attività, costituiscano la condizione fondamentale per perseguire e raggiungere i propri obiettivi. Pertanto, promuove la creazione di un ambiente caratterizzato da un forte senso di integrità etica, nella ferma convinzione che ciò contribuisca in modo decisivo all’efficacia delle politiche e dei sistemi di controllo, influenzando su comportamenti che eludono le regole stabilite.

Conseguentemente il Codice esplicita i riferimenti cui deve essere improntata la condotta di tutti coloro che, ai vari livelli di responsabilità, concorrono con i propri atti allo svolgimento dell'attività. Il Codice viene diffuso secondo quanto previsto nel Modello di Organizzazione ed è informato sulla base dei principi che seguono.

2.3. Ambito di applicazione e attuazione del Codice.

Il presente Codice si applica a Immobiliare Costiera e i suoi destinatari sono pertanto i componenti degli organi sociali, i procuratori, i dipendenti e i collaboratori della Società, i consulenti, i fornitori caratteristici che contribuiscono alla catena del valore della Società, i partner commerciali, nonché tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, operano in nome e per conto della Società (d'ora innanzi, per brevità, i "Destinatari" e, singolarmente, il "Destinatario").

Le disposizioni del presente Codice si applicano a tutte le attività aziendali, esprimono i principi fondamentali cui si ispira la Società e costituiscono altresì specificazione degli obblighi generali di diligenza, correttezza e lealtà, che qualificano l'adempimento delle prestazioni lavorative e il comportamento che deve essere tenuto nell'ambiente di lavoro.

Il rispetto dei valori e dei comportamenti rappresentati nel presente documento è inoltre un aspetto di fondamentale importanza per la costruzione e il mantenimento dei rapporti d'affari. Un eventuale comportamento non coerente con i principi previsti nel Codice potrà essere valutato dalla Società anche ai fini della tutela dei propri diritti ed interessi.

Immobiliare Costiera:

- s'impegna alla **diffusione** del Codice presso tutti i soggetti interessati agevolando la sua corretta interpretazione,
- mette a disposizione strumenti che ne favoriscano l'**applicazione e l'attuazione**,
- prende le necessarie misure per svolgere attività di **verifica e monitoraggio**, prevedendo sanzioni in caso di sua violazione.

I Destinatari sono tenuti a conoscere le norme contenute nel Codice Etico, accettando gli impegni da esso derivanti, nel momento di costituzione del rapporto di lavoro o della relazione di affari.

In particolare, i Destinatari hanno l'obbligo di:

- attenersi scrupolosamente e sistematicamente all'osservanza delle norme e delle disposizioni contenute nel Codice Etico ed astenersi da comportamenti contrari;
- riferire tempestivamente attraverso i canali preposti qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni e qualsiasi richiesta di violazione sia stata loro rivolta. La Società dovrà assicurare l'assoluta riservatezza del mittente in ciascuna fase della gestione della segnalazione;
- collaborare con le strutture deputate a verificare le possibili violazioni.

2.4. Valori e principi generali di condotta.

L'integrità etica e la correttezza nei rapporti tra le persone costituiscono valori irrinunciabili per Immobiliare Costiera s.r.l. e, in particolare, i principi di equità e sostenibilità costituiscono il fondamento etico delle relazioni che l'Azienda intende instaurare con tutti i suoi stakeholder. A tal fine, con il presente Codice, Immobiliare Costiera s.r.l. si impegna a vincolare il proprio sistema di governo aziendale a questi valori, allineandosi agli standard internazionali in tema di Responsabilità d'Impresa e Sostenibilità.

Tutti i comportamenti posti in essere dalle persone di Immobiliare Costiera s.r.l. nello svolgimento dell'attività lavorativa sono ispirati alla massima correttezza, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale e alla chiarezza e veridicità dei documenti contabili, secondo le norme di legge e le procedure interne.

Le attività di Immobiliare Costiera s.r.l. devono essere svolte con impegno e professionalità, nel rispetto degli obiettivi d'impresa e con lo scopo di creare valore e benessere per tutti gli stakeholder, tutelando il prestigio e la reputazione della società.

Tutti i Destinatari, nonché quanti operano con la società sono tenuti, nello svolgimento delle proprie mansioni e nel divenire della propria vita professionale nella società, all'allineamento con i seguenti principi-comportamentali:

- **equità**, ovvero regime comportamentale ispirato al senso comune della giustizia sostanziale;
- **uguaglianza**, ovvero uniformità di trattamento e relazione sociale nei confronti di ogni interlocutore, prescindendo da differenze di età, sesso, razza, handicap fisici, religione, grado aziendale, potere economico, influenza sociale;

- **tutela e valorizzazione della persona**, ovvero rispetto per ciascun individuo, valorizzazione delle rispettive capacità, instaurazione di meccanismi di fiducia e responsabilizzazione dei singoli, atti a rendere solidali i Destinatari e comune la missione aziendale;
- **diligenza**, ovvero assolvimento delle proprie mansioni con cura assidua e scrupolosa attenzione ed accuratezza;
- **onestà**, ovvero incapacità di compiere atti illegali, illeciti od anche solo malvagi, tanto per osservanza dei principi giuridici, del Codice e dei principi morali, quanto per radicato senso della giustizia: i Destinatari debbono avere la consapevolezza del significato etico delle loro azioni, non devono perseguire l'utile personale o aziendale a discapito delle leggi vigenti e delle norme qui esposte, o anche solo compiere azioni che, secondo il comune senso di coscienza, contrastano con l'onestà;
- **trasparenza**, ovvero esecuzione delle proprie mansioni attraverso un regime di piena intellegibilità dell'operato da parte di chiunque; ogni azione compiuta dai Destinatari e da quanti intrattengono rapporti con la società deve essere pienamente ricostruibile e facilmente individuabile in tutti i propri passaggi, di modo che tutti i rapporti siano comprensibili e i rispettivi atti giustificabili;
- **imparzialità**, ovvero modo di operare e giudicare obiettivo ed equanime, senza favoritismo per nessuna delle parti in causa, siano esse pubbliche o private, legate con il Destinatario da rapporti di amicizia od inimicizia, parentela o affinità;
- **riservatezza**, ovvero scrupolosa astensione dalla divulgazione di qualunque dato aziendale (sia esso di carattere tecnico, logistico, strategico, economico) e personale, in ossequio a tutte le norme vigenti in tema di privacy; la raccolta ed il trattamento di dati sono strettamente riservati agli organi aziendali deputati a ciò e vanno eseguiti rigidamente secondo la disciplina aziendale;
- **opportunità**, ovvero valutazione critica di ogni azione ed omissione secondo criteri che, qualora non rientranti in altro specifico principio etico-comportamentale, ossequino il senso comune di adeguatezza e pertinenza;
- **tutela della salute**, ovvero rispetto di tutte le normative vigenti in tema di antinfortunistica e prevenzione delle malattie professionali, nonché scrupolosa attenzione all'igiene ed alle condizioni personali e del posto di lavoro;
- **tutela dell'ambiente**, ovvero rispetto di tutte le normative vigenti in tema di ambiente ed inquinamento, nonché scrupolosa attenzione ad ogni condotta che, anche minima, offenda il senso comune dell'educazione ambientale; attuazione di programmi di raccolta differenziata di rifiuti e riciclaggio di materiale riutilizzabili; riduzione di ogni forma di inquinamento, sia essa ambientale, acustica, radioelettrica o di qualunque genere.

La Società si impegna a valorizzare la persona ed a mantenerne l'integrità fisica e morale, promuovendo la diffusione dei principi Etico-comportamentali, incentivandone l'osservanza e punendone l'inottemperanza.

Il comportamento dei Destinatari del Codice deve innanzitutto conformarsi alle leggi vigenti nello Stato in cui i Destinatari stessi operano, ivi comprese quelle internazionali che lo Stato recepisce. La società opera nell'assoluto rispetto di dette norme; pertanto, gli amministratori ed i dipendenti della stessa, nonché coloro che a vario titolo interagiscono con la stessa – fornitori, consulenti, partner commerciali – sono tenuti, nell'ambito delle rispettive competenze, a conoscere ed osservare il rispetto le discipline codificate (leggi, atti equiparati, regolamenti) dalle Istituzioni internazionali, statali, regionali e locali.

Non possono essere intrattenuti o mantenuti rapporti con soggetti che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 80, comma 1, lett. a), b), c), d), e), f), g) e commi 2, 3 e comma 5, lett. a), b), c), d) del Codice degli Appalti (D. Lgs. n. 50/2016), norma che tipizza i casi di esclusione di un operatore economico dalla partecipazione a una procedura d'appalto o concessione o che abbiano subito, anche in via cautelare, una misura interdittiva ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Per detta ragione tutti coloro che intrattengono e intratterranno rapporti di collaborazione con la Società (dipendenti, consulenti, fornitori, partner commerciali, subappaltatori, ecc.) dovranno fornire copia del Casellario giudiziale e dei Carichi pendenti a richiesta del legale rappresentante societario o suo delegato.

Laddove il partner venga a trovarsi nelle predette condizioni dopo la stipulazione del contratto, lo stesso viene automaticamente risolto.

Laddove il fornitore venga a trovarsi nelle predette condizioni dopo la stipulazione del contratto, lo stesso viene automaticamente risolto.

2.4.1. Principio di trasparenza contabile.

Tutti i documenti aziendali devono essere redatti e diffusi in ossequio ai principi di veridicità e trasparenza.

Ogni operazione contabile deve essere adeguatamente registrata e documentata in modo da consentirne la verifica dei processi di decisione, autorizzazione e svolgimento.

Ogni atto od operazione svolta dai Destinatari devono essere supportati da documentazione adeguata, chiara e completa da conservare agli atti.

Tutti i Destinatari coinvolti in operazioni contabili, sono tenuti ad effettuare registrazioni veritiere e tempestive.

La società si impegna a rispettare e pretende che i Destinatari tutti rispettino la normativa in materia di antiriciclaggio.

Per ogni registrazione contabile deve essere conservata agli atti l'adeguata documentazione, sulla base delle procedure aziendali interne e di quelle di cui al Modello di Organizzazione e Gestione.

2.4.2. Principio di sicurezza dei luoghi di lavoro.

La società, consapevole dell'importanza di garantire le migliori condizioni di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro, si impegna a promuovere e diffondere tra i Destinatari comportamenti responsabili, mettendo in atto le necessarie azioni preventive, al fine di preservare la salute, la sicurezza e l'incolumità di tutto il personale nonché dei terzi che frequentano i propri ambienti lavorativi.

La cultura della salute e sicurezza:

- viene diffusa in modo sistematico, attraverso momenti formativi e di comunicazione, nonché nella definizione dei ruoli e delle competenze e nell'emissione di istruzioni e procedure;
- si realizza mediante un continuo aggiornamento delle metodologie e dei sistemi, alla luce delle migliori tecnologie disponibili, effettuando un'analitica valutazione dei rischi, delle criticità dei processi e delle risorse da proteggere.

I Destinatari sono tenuti al rispetto delle norme e degli obblighi in tema di prevenzione e protezione sul lavoro, ponendosi, comunque, obiettivi di eccellenza che vanno oltre il mero adempimento della legge, nella piena consapevolezza del valore rappresentato dalla salvaguardia delle condizioni di salute, sicurezza e benessere della persona.

2.4.3. Principio di rispetto dell'ambiente.

La società, sensibile alle tematiche di tutela dell'ambiente e da sempre impegnata nel rispetto dell'ambiente e nel suo sviluppo, è attiva nel promuovere presso tutti i Destinatari la cultura del rispetto ambientale.

La cultura del rispetto dell'ambiente passa, inoltre, attraverso l'idonea formazione del personale per quanto concerne il trattamento di ogni genere di rifiuto (dalla differenziazione al trattamento delle sostanze inquinanti) ed attraverso il costante monitoraggio delle attività ad impatto ambientale.

Inoltre, per quanto concerne i propri siti e sedi amministrative e produttive, la società pretende il rispetto della normativa ambientale e promuove lo sviluppo del senso civico di rispetto verso l'ambiente da parte di tutti i propri dipendenti e di tutte le risorse che operano per la società stessa.

Conseguentemente, è preteso il rigoroso rispetto da parte di tutti i Destinatari della normativa ambientale e sono vietati tutti i comportamenti atti ad offendere o mettere in pericolo la salvaguardia dell'ambiente, sia esso inteso come suolo, acque, aria, fauna, flora, etc.

Nell'ottica della massima tutela dell'ambiente, la società favorisce i sistemi di produzione energetica alternativa ecocompatibile, nonché attua e sostiene il riciclo dei materiali.

2.5. Destinatari e diffusione del codice.

Le disposizioni del Codice si applicano, senza alcuna eccezione, ai dipendenti, consulenti, dirigenti, soci con prestazioni accessorie, amministratori della Società ed a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, vi instaurano, a qualsiasi titolo, rapporti e relazioni di collaborazione operando in tale contesto nell'interesse della Società.

Questi verranno di seguito definiti come "Destinatari". In particolare, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- l'Amministratore Unico si ispira ai principi del presente Codice nel fissare gli obiettivi di impresa;
- i dirigenti danno concretezza ai valori e ai principi contenuti nel Codice, facendosi carico delle responsabilità verso l'interno e verso l'esterno, rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo;
- i dipendenti ed i consulenti su base continuativa nel dovuto rispetto della legge e delle normative vigenti adeguano le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi, agli obiettivi e agli impegni previsti dal Codice.

I Destinatari devono uniformarsi ed applicare tutti i principi suesposti ricorrendo, nello svolgimento di ogni mansione ed in qualunque circostanza, al senso comune di morale e coscienza.

La Società si impegna a promuovere la conoscenza del Codice da parte delle persone che operano nella società e degli altri stakeholder affinché i principi e i comportamenti prescritti costituiscano pilastri di una cultura d'impresa ispirata allo sviluppo sostenibile e orientino quotidianamente la condotta aziendale.

2.6. Disciplina e tutela dei rapporti interni.

Per rapporti interni aziendali si intendono tutti quei rapporti intercorrenti tra i soggetti che ricoprono nella società funzioni di livello apicale (organi di amministrazione, organi societari, organi direttivi, dirigenti; d'ora in poi "soggetti apicali"), tra i soggetti che ricoprono nella stessa società funzioni di livello subordinato rispetto ai primi (d'ora in poi "dipendenti"), tra i soggetti apicali ed i dipendenti e, infine, tra tutti costoro e l'Organismo di Vigilanza.

In generale, la società pretende da tutti coloro che operano al suo interno il rispetto, anche in sede di selezione, della personalità e della dignità di ciascun individuo, evitando:

- la creazione di situazioni in cui le persone si possano trovare in situazione di disagio;
- la discriminazione di abusi di ogni tipo, ivi compresa ogni forma di istigazione alla violenza razzista e ogni manifestazione di pensiero fondata sulla xenofobia o sulla negazione od apologia di crimini di genocidio e simili;

favorendo, per converso:

- una formazione adeguata alla posizione che ciascuno ricopre;
- la definizione di ruoli, responsabilità, deleghe e disponibilità di informazioni tali da consentire a ciascuno di assumere le decisioni che gli competono nell'interesse della società e nel rispetto delle regole cui la stessa si uniforma;
- un esercizio prudente, equilibrato ed obiettivo dei propri poteri nell'esercizio delle rispettive funzioni;
- un uso corretto e riservato tanto dei dati personali quanto di quelli aziendali.

A tale scopo, la società, nel rispetto di tutte le leggi, regolamenti e politiche aziendali in vigore e tramite le funzioni competenti, si impegna a:

- porre particolare attenzione alla valorizzazione, alla tutela ed allo sviluppo delle capacità e delle competenze di tutti i propri dipendenti ed altri ad essi assimilati, affinché possano esprimere al massimo livello il proprio potenziale e la propria professionalità;
- offrire a tutti i propri dipendenti pari opportunità di lavoro, in funzione delle rispettive caratteristiche professionali e delle capacità di rendimento, senza alcuna discriminazione;
- retribuire, formare e valutare i dipendenti in base a criteri di merito, di competenza e professionalità, senza alcuna discriminazione politica, sindacale, religiosa, razziale, di lingua e di sesso;
- assicurare un ambiente di lavoro in cui i rapporti tra colleghi siano improntati alla lealtà, correttezza, collaborazione, rispetto reciproco e fiducia;
- offrire condizioni di lavoro adeguate dal punto di vista della sicurezza e della salute, nonché rispettose della personalità morale di tutti, in modo tale da favorire rapporti interpersonali liberi da pregiudizi;
- intervenire in caso di atteggiamenti non conformi ai principi sopra esposti;
- combattere, in particolare, qualsiasi forma di intimidazione, ostilità, isolamento, indebita interferenza o condizionamento, molestia sessuale;
- favorire lo sviluppo del potenziale e la crescita professionale di ciascuna risorsa, prevedendo specifici momenti di formazione ed aggiornamento in relazione ai profili professionali ed alle potenzialità di ciascuno.

2.6.1. Conflitto di interessi.

Con riferimento al conflitto di interessi, stante il rapporto di fiducia intercorrente tra la società e coloro che operano per essa, tutti i Destinatari devono evitare ogni situazione ed astenersi da ogni attività che possa contrapporre un interesse personale a quelli dell'azienda o che possa interferire ed intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale ed obiettivo, decisioni nell'interesse della società.

Nessun dipendente o prestatore d'opera della società può svolgere attività a favore della concorrenza, assumere la qualifica di consulente, membro del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale di società concorrente né prestare la propria attività professionale a favore di soggetti concorrenti; nessuno potrà inoltre utilizzare sul lavoro o nel tempo libero beni aziendali o fornire servizi che la società offre ai propri clienti, senza essere preventivamente

autorizzato dalla funzione aziendale competente o dal diretto superiore; nessuno può svolgere, durante il proprio orario lavorativo, altre attività non congruenti con le proprie mansioni o responsabilità organizzative, né utilizzare i beni aziendali all'infuori delle mansioni suddette.

In linea generale, i dipendenti devono astenersi dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle proprie mansioni in situazioni di conflitto di interesse (anche potenziale). Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici o l'adesione ad associazioni, circoli od altri organismi di qualsiasi natura, le cui finalità abbiano relazione con l'attività istituzionale svolta, fatta salva l'adesione a partiti politici e a sindacati.

Per conflitto di interesse, quindi, si deve intendere qualsiasi relazione (economica, di parentela, amicale, etc.) che intercorre fra soggetti, che condizioni o possa condizionare (anche solo in linea potenziale o teorica) l'azione dello stesso dipendente facendolo deviare dallo svolgimento dei suoi doveri, causando una situazione di potenziale rischio per l'Azienda nei rapporti, in primis, con la Pubblica Amministrazione, come di seguito, specificatamente, previsto.

Il conflitto di interesse può essere:

- **attuale**, (o reale) quando il conflitto di interessi è presente nel momento stesso in cui il dipendente compie un'attività o assume una decisione ovvero quando il conflitto si manifesta durante il processo decisionale dell'agente. In altri termini, proprio nel momento in cui è richiesto all'agente di agire in modo indipendente, senza interferenze, l'interesse secondario tende a interferire con quello primario;
- **potenziale**, quando il conflitto di interessi potrebbe tendere potenzialmente a interferire con un'attività o la decisione che il dipendente deve assumere ovvero si tratta di una situazione in cui l'interesse secondario (finanziario o non finanziario) potrà diventare attuale in un tempo successivo rispetto al momento in cui il dipendente compie un'attività o assume una decisione;
- **apparente**, (o percepito) quando il conflitto può essere percepito dall'esterno (da cittadini, utenti, collaboratori etc.) come tale. Ovvero il dipendente si trova in una situazione di conflitto apparente qualora una qualsiasi persona di buon senso possa supporre che l'interesse primario possa venire compromesso da interessi secondari di varia natura (es. sociali, economici, personali e d'affari). Ovvero il conflitto di interessi apparente è la situazione in cui l'interesse secondario (finanziario o non finanziario) ad un dipendente può apparentemente tendere a interferire, agli occhi di osservatori esterni, con l'interesse primario del dipendente stesso;
- **diretto**, quando comporta il soddisfacimento di un interesse proprio e personale del dipendente;
- **indiretto**, quando attiene a soggetti o individui diversi in prima persona dal dipendente che compie un'attività o assume una decisione, ma i soggetti diversi dal dipendente sono comunque collegati con rapporti di parentela, di amicizia o di interesse al dipendente stesso.

2.6.2. Tutela del patrimonio della società.

Tutte le idee, i concetti, le informazioni generati dalla società, i brevetti, i marchi, i copyright di proprietà della società costituiscono "proprietà intellettuale" della società, che viene dalla stessa tutelata sulla base delle leggi e dei regolamenti vigenti; tutti i Destinatari sono tenuti al rispetto della proprietà intellettuale della società, gravando su di essi i doveri di riservatezza e segretezza di tutte le informazioni acquisite in corso di rapporto.

Tali informazioni possono essere utilizzate solo per gli scopi stabiliti della società.

Per contro, la società si impegna a rispettare (e vincola i Destinatari del presente Codice a rispettare) la proprietà intellettuale di tutti i soggetti terzi che dovessero intrattenere rapporti con la stessa.

Tutti i Destinatari devono utilizzare i beni aziendali materiali ed immateriali messi a loro disposizione:

- con il massimo scrupolo ed in modo proprio, anche al fine di evitare danni a cose o a persone;
- evitando, per quanto possibile, sprechi, manomissioni od impieghi che possano comprometterne lo stato di efficienza o accelerarne il normale deterioramento;
- esclusivamente per scopi connessi e strumentali all'esercizio dell'attività lavorativa.

Tutti i Destinatari sono tenuti al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in materia di copyright e di utilizzo di programmi informatici: la società si impegna a rispettare ed a far rispettare le norme in materia.

2.7. Rapporti tra soggetti apicali.

I soggetti apicali che operano nella società sono tenuti alla piena collaborazione ed informazione reciproca, al fine di promuovere il coordinamento ed il perseguimento pieno dei fini aziendali; sono tenuti al rispetto tanto dei principi di legittimità morale quanto di quelli etico-comportamentali, con riferimento alle funzioni che ricoprono (direzione,

supervisione, controllo); in particolare, devono ottemperare agli obblighi di riservatezza e ai patti di non concorrenza, svolgendo i propri incarichi con piena fedeltà verso la società; hanno il dovere di operare con completa trasparenza al fine di consentire la ricostruzione di tutte le operazioni che pongono in essere, con speciale riferimento a quelle inerenti movimento di denari della società ed ai rapporti tra la società e le Pubbliche Amministrazioni; in quanto primi rappresentanti della società sono tenuti a trasmettere un'immagine della società pienamente aderente ai principi del presente Codice.

2.8. Rapporti tra dipendenti.

I dipendenti della società costituiscono la forza-lavoro che vive quotidianamente a contatto con la realtà interna ed esterna. Essi sono tenuti al pieno e costante rispetto dei principi di legittimità morale e dei principi etico-comportamentali; in quanto tutti indistintamente dipendenti della società – seppur gerarchicamente organizzati – devono osservare ed applicare i principi etico-comportamentali di diligenza, onestà ed uguaglianza, promuovendo la collaborazione e la solidarietà reciproca, favorendo la creazione di un ambiente lavorativo idoneo alla tutela della persona e del lavoratore tanto dal punto di vista professionale quanto da quello relazionale; sono tenuti a condotte reciproche trasparenti e rispettose, essendo per converso vietate tutte quelle condotte eticamente e moralmente riprovevoli (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, quelle concernenti l'invasione della sfera sessuale altrui in tutte le sue più ampie accezioni, quelle concernenti la libertà di pensiero, di religione, di espressione, quelle di rivalsa e ripicca tra colleghi etc.); sono tenuti all'utilizzo delle risorse e dei marchi della società – o facenti capo ad essa – nei limiti consentiti loro dalle mansioni che sono chiamati ad assolvere, senza mai abusarne né per fini estranei né all'infuori dell'orario richiesto dalla loro attività lavorativa; sono infine chiamati ad ottemperare a tutte le prescrizioni enunciate dal Contratto Collettivo che li riguarda, nonché a tutte le prescrizioni sindacali inerenti il comportamento da tenere tra colleghi dipendenti.

2.9. Rapporti tra soggetti apicali e dipendenti.

I soggetti apicali sono tenuti ad un esercizio equilibrato, equo e non discriminatorio dei propri poteri nei confronti dei dipendenti, nel rispetto della persona e della sua dignità; essi non devono in alcun modo abusare della propria posizione; essi devono dare disposizioni sempre e solo conformi alla legge ed ai principi del Codice e devono astenersi da qualunque condotta vessatoria e/o intimidatoria volta a far violare i suddetti principi al personale dipendente.

I dipendenti, dal canto loro, sono tenuti al rispetto delle direttive impartite loro dai soggetti in posizione apicale ed alla loro diligente esecuzione.

Inoltre, i dipendenti sono tenuti alla periodica esibizione della documentazione richiesta al fine di valutare la presenza di carichi pendenti, nonché eventuali elementi da cui desumerne l'affiliazione ad organizzazioni criminali ovvero la pericolosità sociale, ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. n. 159/2011.

Soggetti apicali e dipendenti sono tenuti a condotte reciproche trasparenti e rispettose, essendo per converso vietate tutte quelle condotte eticamente e moralmente riprovevoli (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, quelle concernenti l'invasione della sfera sessuale altrui in tutte le sue più ampie accezioni, quelle concernenti la libertà di pensiero, di religione, di espressione, quelle di rivalsa e ripicca etc.).

2.10. Rapporti tra soggetti apicali, dipendenti ed Organismo di Vigilanza.

Tutti i soggetti destinatari del modello sono tenuti a recepire e prestare attenzione a tutte le direttive e le comunicazioni dell'Organismo di Vigilanza, attenendosi scrupolosamente alle indicazioni fornite; sono parimenti tassativamente tenuti a segnalare all'Organismo di Vigilanza ogni situazione, condotta, evento, circostanza che si ponga in contrasto con il codice etico ed il modello organizzativo.

I rapporti tra i Destinatari e l'Organismo di Vigilanza sono disciplinati dettagliatamente dal Modello di Organizzazione Gestione, di cui il presente Codice costituisce parte integrante.

2.11. Disciplina e tutela dei rapporti extra aziendali.

La società intrattiene quotidianamente rapporti con i terzi, siano essi fornitori, clienti o mass-media.

In generale, i Destinatari sono tenuti, nei suddetti rapporti con i terzi, ad un comportamento etico e rispettoso delle leggi, improntato alla massima trasparenza, chiarezza, correttezza, efficienza, equità così come definito dagli standard del Codice.

2.12. Rapporti con partner commerciali e fornitori.

La selezione dei fornitori e dei partner commerciali deve avvenire secondo i principi del presente Codice e delle procedure interne, nel rispetto della struttura gerarchica ed utilizzando la forma scritta.

I rapporti con partner, fornitori e subappaltatori sono improntati al rispetto della normativa vigente e devono essere gestiti in applicazione dei generali principi di trasparenza e correttezza e la scelta dei consulenti deve avvenire secondo la procedura di referenziamento o tramite quelle di autoreferenziamento degli stessi, procedendo alla contrattualizzazione del rapporto economico.

Non possono essere stipulati o mantenuti contratti con partner commerciali, fornitori che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 80, comma 1, lett. a), b), c), d), e), f), g) e commi 2, 3 e comma 5, lett. a), b), c), d) del Codice degli Appalti (D. Lgs. n. 50/2016), norma che tipizza i casi di esclusione di un operatore economico dalla partecipazione a una procedura d'appalto o concessione o che abbiano subito, anche in via cautelare, una misura interdittiva ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Laddove il partner venga a trovarsi nelle predette condizioni dopo la stipulazione del contratto, lo stesso viene automaticamente risolto.

Non possono, altresì, essere intrattenuti rapporti con soggetti destinatari di provvedimenti che dispongono una misura cautelare o il giudizio, ovvero che recano una condanna anche non definitiva per i delitti di cui agli artt. 84, comma 4 e 91, comma 6, del Codice Antimafia (D. Lgs. n. 159/2011), che tipizzano rispettivamente le "situazioni relative ai tentativi di infiltrazione mafiosa" ed i "reati strumentali all'attività delle organizzazioni criminali".

Laddove il fornitore venga a trovarsi nelle predette condizioni dopo la stipulazione del contratto, lo stesso viene automaticamente risolto.

Per partner e fornitori, poi, costituisce causa di esclusione l'essere sottoposto a misura interdittiva o misura interdittiva cautelare ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Nei rapporti con i partner e i fornitori sono vietate dazioni, regalie, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità finalizzati ad ottenere un trattamento di favore; le c.d. regalie d'uso – intendendosi col binomio quei doni che la prassi esige scambiarsi in occasione di particolari festività come, ad esempio, quelle natalizie –, là dove praticate per consuetudine, dovranno sposare il duplice requisito di tenuità (ovvero modico valore simbolico) e di eguaglianza (ovvero parità di costo nella scelta del dono per tutti i fornitori).

È comunque vietata ogni regalia effettuata su iniziativa personale o attingendo da fondi propri o sociali ma non preventivamente adibiti a tale scopo: solo la società ha il potere di decidere la politica aziendale in tema di doni e stanziare le relative finanze; consegue un onere imprescindibile di documentazione delle spese effettuate e rendiconto trasparente delle stesse.

In ogni caso, chi opera nella società non può ricevere dazioni, regalie, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità da parte dei partner e dei fornitori; in caso di promessa di dazioni o di consegna inopponibile, l'operatore della società è tenuto a farne immediata segnalazione all'Organismo di Vigilanza che provvederà, dopo le opportune verifiche, ad informare l'autore della regalia sulla politica aziendale in materia, restituendo l'omaggio ovvero devolvendolo ad associazioni benefiche, O.N.L.U.S. et similia.

2.13. Rapporti con i clienti/committenti.

È vietata ogni forma di accaparramento della clientela che violi la normativa sulla concorrenza e che non rispetti le norme regolamentari e di legge di settore.

In particolare, sono vietate dazioni, regalie, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità finalizzati ad influenzare le scelte della clientela; le regalie d'uso debbono sposare il duplice requisito di tenuità (ovvero modico valore simbolico) e di eguaglianza (ovvero parità di costo nella scelta del dono per tutti i clienti).

È comunque vietata ogni regalia effettuata su iniziativa personale o attingendo da fondi propri o sociali ma non preventivamente adibiti a tale scopo: solo la società ha il potere di decidere la politica aziendale in tema di doni e stanziare le relative finanze; consegue un onere imprescindibile di documentazione delle spese effettuate e rendiconto trasparente delle stesse.

In ogni caso, chi opera nella società non può ricevere dazioni, regalie, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità da parte dei clienti al fine di ottenere trattamenti di favore; in caso di promessa di dazioni o di consegna inopponibile, l'operatore è tenuto a farne immediata segnalazione all'Organismo di Vigilanza che provvederà, dopo le opportune verifiche, ad informare l'autore della regalia sulla politica aziendale in materia, restituendo l'omaggio, ovvero devolvendolo ad associazioni benefiche, O.N.L.U.S. et similia.

2.14. Rapporti con i consulenti.

I rapporti con i consulenti sono improntati al rispetto della normativa vigente e devono essere gestiti in applicazione dei generali principi di trasparenza e correttezza e la scelta dei consulenti deve avvenire secondo la procedura di referenziamento o tramite quelle di autoreferenziamento degli stessi, valutandone in tal caso, la professionalità. In particolare, si dovrà procedere ad individuare nuovi consulenti o consulenti alternativi a quelli esistenti, più competitivi per capacità qualitative, tecnologiche e/o economiche.

Si dovrà, poi, contrattualizzare ogni tipo di rapporto consulenziale e convalidare lo stato di qualifica dei consulenti esistenti.

Non possono essere stipulati o mantenuti contratti con consulenti che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 80, comma 1, lett. a), b), c), d), e), f), g) e commi 2 e 3 del Codice degli Appalti (D. Lgs. n. 50/2016), norma che tipizza i casi di esclusione di un operatore economico dalla partecipazione a una procedura d'appalto o concessione o che abbiano subito (nel caso di società di consulenza), anche in via cautelare, una misura interdittiva ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Non possono, altresì, essere intrattenuti rapporti con soggetti destinatari di provvedimenti che dispongono una misura cautelare o il giudizio, ovvero che recano una condanna anche non definitiva per i delitti di cui agli artt. 84, comma 4 e 91, comma 6, del Codice Antimafia (D. Lgs. n. 159/2011), che tipizzano rispettivamente le "situazioni relative ai tentativi di infiltrazione mafiosa" ed i "reati strumentali all'attività delle organizzazioni criminali".

Laddove il consulente venga a trovarsi nelle predette condizioni dopo la stipulazione del contratto, lo stesso viene automaticamente risolto.

Non può, inoltre, essere nominato quale consulente della società Colui che abbia, nei tre anni precedenti all'assunzione della carica professionale, svolto attività di pubblico dipendente con esercizio di poteri autoritativi o negoziali, presso una Pubblica Amministrazione con la quale la società abbia rapporti di tipo contrattuale.

2.15. Rapporti con autorità e pubbliche amministrazioni.

I rapporti che IMMOBILIARE COSTIERA intrattiene con pubblici ufficiali o con incaricati di un pubblico servizio – che operino per conto della P.A., centrale e periferica, o di organi Legislativi, delle Istituzioni Comunitarie, di organizzazioni pubbliche internazionali e di qualunque Stato estero – con la Magistratura, con le autorità Pubbliche di vigilanza e con altre Autorità indipendenti, nonché con partners privati concessionari di un pubblico servizio, devono essere intrapresi e gestiti nell'assoluto e rigoroso rispetto delle leggi e delle normative vigenti, dei principi fissati nel Codice Etico e delle procedure e dei protocolli interni.

Con particolare riferimento ad operazioni relative a gare d'appalto, contratti, autorizzazioni, licenze, concessioni, richieste e/o gestione ed utilizzazione di finanziamenti comunque denominati di provenienza pubblica (regionale, nazionale e/o comunitaria), gestione di commesse, rapporti con autorità di vigilanza o altre autorità indipendenti, enti previdenziali, enti addetti alla riscossione dei tributi, organi di procedure fallimentari, civili, penali o amministrative e simili, ogni contatto con i terzi deve avvenire da parte degli organi societari e dei soggetti a ciò espressamente delegati, in linea con le strategie aziendali e per iscritto; ogni carteggio con i soggetti pubblici di cui sopra deve essere protocollato ed inventariato.

I soggetti delegati al compimento delle operazioni sopraelencate devono riferire al soggetto delegante secondo le norme di legge ovvero le procedure organizzative interne.

Sono vietate dazioni, regalie, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità finalizzati ad influenzare le scelte della P.A. (e soggetti equiparabili sopra citati) o anche solo a sensibilizzarne gli appartenenti; le regalie d'uso debbono sposare il duplice requisito di tenuità (ovvero modico valore simbolico) ed eguaglianza (ovvero parità di costo nella scelta del dono per tutti clienti pubblici e privati).

È comunque vietata ogni regalia effettuata su iniziativa personale o attingendo da fondi propri o sociali ma non preventivamente adibiti a tale scopo: solo la società ha il potere di decidere la politica aziendale in tema di doni e stanziare le relative finanze; consegue un onere imprescindibile di documentazione delle spese effettuate e rendiconto trasparente delle stesse.

2.16. Rapporti con Partiti politici e Organizzazioni Sindacali.

IMMOBILIARE COSTIERA non contribuisce in alcun modo al finanziamento di partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, anche se aventi natura giuridica di associazione o fondazione agli stessi strumentale, né di loro rappresentanti e candidati.

I rapporti tra l'Azienda e le organizzazioni politiche e sindacali, per quanto riguarda materie d'interesse aziendale, sono ispirati al rispetto reciproco e alla collaborazione.

Ogni relazione deve essere autorizzata dalle strutture preposte, facendo particolare attenzione a evitare situazioni in cui possano verificarsi conflitti tra gli interessi di Immobiliare Costiera e quelli del collaboratore autorizzato a stabilire relazioni con l'organizzazione politica o sindacale.

In ogni caso, Immobiliare Costiera si astiene da comportamenti volti a esercitare pressioni, dirette o indirette, nei confronti di esponenti politici e sindacali per ottenere vantaggi.

2.17. Efficacia del Codice.

I principi contenuti nel Codice integrano, sotto il profilo etico, la condotta rilevante ai fini del compiuto e corretto assolvimento degli obblighi di fedeltà, diligenza e buona fede attesi da dirigenti, dipendenti e da ciascun soggetto che sia coinvolto a qualunque titolo nelle attività di Immobiliare Costiera.

L'inosservanza delle norme contenute nel presente Codice sarà proporzionalmente sanzionata ricorrendo in sede disciplinare e, ove necessario, in sede legale, civile o penale.

I terzi coinvolti nelle attività di Immobiliare Costiera sono portati a conoscenza degli impegni imposti dal Codice e, in caso di inadempienza, si adotteranno opportune iniziative interne e, se ammissibili e di competenza di Immobiliare Costiera esterne.

L'Organismo di Vigilanza, al quale dovrà essere data tempestiva segnalazione dei comportamenti e degli atti compiuti in potenziale violazione del Codice, potrà emanare pareri e raccomandazioni rivolti alle strutture aziendali, allo scopo di migliorare l'applicazione del Codice, in caso di accertate violazioni, indirizzati ai soggetti responsabili dell'irrogazione delle sanzioni.

2.18. Valore contrattuale del Codice.

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti coloro che operano nell'interesse della società, ai sensi e per gli effetti della legge applicabile.

La violazione dei contenuti del Codice Etico potrà costituire inadempimento alle obbligazioni del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche riguardo alla conservazione del rapporto di lavoro e al risarcimento dei danni eventualmente provocati.

2.19. Adozione e aggiornamento del Codice.

Il Codice è adottato da Immobiliare Costiera mediante determinazione dell'Amministratore Unico.

Il contenuto del Codice potrà essere modificato e integrato sulla scorta dei suggerimenti, delle indicazioni e delle proposte che saranno formulate dall'Organismo di Vigilanza previsto dal D. Lgs. 231/01.

2.20. Segnalazione di comportamenti non conformi.

Il personale e tutti coloro che operano in nome e per conto di Immobiliare Costiera che, in ragione delle funzioni svolte, vengano in possesso di notizie relative a pratiche non in linea con le norme di comportamento ed i principi contenuti nel presente Codice Etico sono tenuti ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza ("OdV"), il cui indirizzo email personale già attivato è gianmarco.lorenzi@immobiliare-costiera.com, attraverso segnalazioni circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

La comunicazione verso l'OdV può avvenire attraverso l'indirizzo dedicato di posta elettronica segnalazioni.231@immobiliare-costiera.com.

Immobiliare Costiera si impegna affinché i soggetti che forniscono segnalazioni non siano soggetti a forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, e ad implementare misure atte a tutelare la riservatezza dell'identità degli stessi, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e pertanto non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevano o siano coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dalla legge.

Capitolo 3

Regole di funzionamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

3.1. Premessa.

Immobiliare Costiera S.r.l. (di seguito, anche “IMMOBILIARE COSTIERA”), al fine di uniformarsi a quanto disposto dal Decreto 231 ed al fine di sempre più assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nello svolgimento della propria attività, si è dotata del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche “Modello 231”), che nei suoi aggiornamenti considererà i cambiamenti intervenuti nella struttura organizzativa e nelle attività aziendali nonché delle modifiche legislative intercorse.

Il Modello, adottato e in vigore, tiene conto della particolare forma organizzativa di Immobiliare Costiera S.r.l., della sua struttura gerarchica e delle caratteristiche di attribuzione dei poteri e delle responsabilità, nonché dell’interazione tra il Sistema di Controllo Interno e i processi aziendali, unitamente alla disciplina e alle previsioni proprie del Decreto 231.

Il presente Modello perfeziona e integra il complesso di norme di condotta, principi, direttive, policy, procedure, istruzioni operative e regole interne, nonché tutti gli strumenti organizzativi e controlli interni esistenti, con l’attuazione di prescrizioni che rispondano alle finalità del Decreto 231 allo scopo specifico di prevenire la commissione dei reati ivi contemplati.

Tale obiettivo è conseguito mediante l’individuazione delle Aree “a rischio-reato” e delle correlate attività sensibili, la costruzione ed il mantenimento di un sistema organico e strutturato di procedure e l’adozione di un adeguato Sistema di Controllo Interno finalizzato alla prevenzione dei reati (di seguito, anche “Sistema dei Controlli Preventivi”).

3.2. Le finalità del Modello di organizzativo.

Nella Relazione ministeriale di accompagnamento al Decreto n. 231 del 2001 si legge che *“i Modelli di Organizzazione sono i documenti contenenti regole di condotta con contenuti minimi prefissati dal legislatore, tali da costituire un modello comportamentale per chi agisce nell’ambito dell’ente orientato a impedire la commissione di determinati reati.”*

Obiettivo principale del Modello è, dunque, creare un **sistema organico** e strutturato di **principi** e **procedure di controllo** atto a **prevenire**, ove possibile e concretamente fattibile, la **commissione dei reati** previsti dal Decreto 231.

Il Modello costituirà il fondamento del sistema di controllo della Società e andrà a implementare il processo di diffusione di una cultura di gestione improntata alla correttezza, alla trasparenza e alla legalità.

Il presente Modello, predisposto da Immobiliare Costiera sulla base dell’individuazione delle aree di possibile rischio nell’attività aziendale, al cui interno si ritiene più elevata – in relazione alla natura delle attività svolte – la possibilità che siano commessi i reati, si fonda su di un sistema strutturato di atti e procedure organizzative, operative e di attività di controllo che:

- disciplinano le modalità di comportamento da tenersi nello svolgimento delle varie attività aziendali, con particolare riguardo a quelle che comportano un rischio reato ai sensi del Decreto 231, ne valutano l’impatto, lo verificano e lo documentano;
- definiscono un sistema normativo interno diretto a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni della Società anche in relazione ai rischi-reati da prevenire tramite:
 - un sistema composto dal Codice Etico, applicato da Immobiliare Costiera S.r.l. che ne richiama i valori dell’organizzazione e fissa le linee generali di comportamento, anche per la prevenzione dei reati, nonché da policy e procedure a regolamentazione dell’operatività aziendale;
 - un sistema di poteri aziendali orientato ad assicurare una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione e di attuazione delle decisioni;
 - la definizione di strutture organizzative coerenti ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una giusta segregazione delle funzioni, assicurando che gli assetti voluti della struttura organizzativa siano realmente attuati.

Le finalità primarie del Modello 231 di Immobiliare Costiera sono quindi di:

- **prevenire e ragionevolmente limitare** i possibili **rischi** connessi all'attività aziendale con riguardo ad eventuali condotte illegali;
- **determinare**, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Immobiliare Costiera, la **consapevolezza di poter incorrere**, nel caso di violazioni delle disposizioni riportate nel Modello, in un **reato passibile di sanzioni penali ed amministrative** non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti di Immobiliare Costiera;
- **informare** tutti coloro che operano con Immobiliare Costiera che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'**applicazione** di apposite **sanzioni** ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che Immobiliare Costiera **non tollera comportamenti illeciti**, di ogni tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etico-sociali cui Immobiliare Costiera si attiene;
- **individuare i comportamenti** che sono condannati da Immobiliare Costiera, in quanto contrari, oltre che alle disposizioni di legge, alle norme e regole di condotta cui la Società intende ispirarsi e attenersi nella conduzione della propria attività;
- **monitorare i settori** di attività e i relativi **rischi reato**, definendo l'intervento tempestivo per prevenire e impedire la commissione dei reati stessi.

3.3. La metodologia applicata.

3.3.1. Esame preliminare del contesto aziendale.

La costruzione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo che possa essere considerato "idoneo" ed "efficacemente attuato" dall'azienda rappresenta un procedimento complesso, che richiede lo svolgimento di diverse attività.

Lo svolgimento di alcune delle attività in questione si fonda in maniera consistente su principi più generali di *corporate governance* e *risk management*, da adottare secondo la logica sottesa al paradigma di responsabilità delineato nel D. Lgs. n. 231/2001 e alle esigenze di tutela dell'Ente: soprattutto per ciò che concerne l'analisi dei rischi, essa deve essere reinterpretata traslando la prospettiva di analisi dai pericoli inerenti alla mera efficacia ed efficienza delle *operations* alla possibilità di commissione di uno dei reati contenuti nel catalogo definito dalla norma.

È stato condotto un **esame preliminare del contesto aziendale** che ha consentito di pervenire ad un buon grado di conoscenza generale dell'Ente, allo scopo di individuare gli aspetti che sono stati poi oggetto di approfondimento e di specifico esame nelle fasi successive. In particolare, l'analisi in questione, volta all'acquisizione della documentazione necessaria, nonché ad una prima individuazione di attività sensibili e dei fattori di rischio, ha riguardato i seguenti elementi:

- dimensione e complessità (fatturato, numero dipendenti, area geografica di attività, ecc.);
- tipo di attività svolta e interlocutori (rapporti con soggetti pubblici, movimenti in contanti, rischi per salute e sicurezza sul lavoro, ecc.);
- appartenenza ad un gruppo nazionale o internazionale;
- struttura organizzativa;
- pre-esistenza di un'etica aziendale e di principi codificati;
- suddivisione del potere di gestione;
- ambiente di lavoro.

Al fine di recuperare tali informazioni, all'Ente è stata richiesta la seguente documentazione:

- atto costitutivo e statuto sociale della società, al fine di identificare l'attività sociale e i poteri dei diversi organismi dell'Ente;
- visura storica della società (non più vecchia di trenta (30) giorni);
- ultimi due bilanci di esercizio approvati (o documenti equivalenti), al fine di verificare i principali parametri connessi alla dimensione dell'Ente;
- Se presenti:
 - eventuali procure conferite a soggetti interni all'organo amministrativo;
 - deleghe (e, se presenti, sub-deleghe) di funzioni HSE conferite a soggetti interni all'organo amministrativo;
 - deleghe (e, se presenti, sub-deleghe) di funzioni in materia ambientale (D.Lgs. n. 152/2006);

- organigramma e funzionigramma aziendale in ultima revisione;
- documento relativo alla valutazione dei rischi e alla prevenzione in materia di sicurezza dei lavoratori (D.Lgs. n. 81/2008) ed ogni altra documentazione a supporto della conformità dell'ambiente di lavoro alle norme in materia;
- elenco delle procedure operative c/o istruzioni operative adottate dalla Società;
- contratti Collettivi Applicati.

Oltre alla raccolta e allo studio di taluni documenti richiesti consegnati a mezzo email dall'AU della Immobiliare Costiera, Dott. Alessandro Di Paolo, il GdL ha quindi reperito importanti informazioni, al fine di valutare profili relativi alla cultura aziendale diffusa, alla struttura organizzativa in essere, al grado di consapevolezza nell'ambito delle attività di *risk management*, al livello di separazione dei poteri, ecc..

Tutta la documentazione è stata archiviata come documentazione a supporto della redazione del Modello, conservata ed eventualmente esibita qualora venga richiesto dagli organi competenti nell'ambito di un procedimento a carico dell'Ente ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

3.3.2. La mappatura delle c.d. aree a rischio reato/aree strumentali.

All'esito di tale lavoro, è stato messo a punto un elenco delle aree **“a rischio reato”**, vale a dire di quei settori della Società c/o processi rispetto ai quali è stato ritenuto astrattamente sussistente, alla luce dei risultati della mappatura, il rischio di commissione dei reati, tra quelli indicati dal Decreto 231, astrattamente riconducibili alla tipologia di attività svolta dalla Società. Sono state, altresì, individuate le c.d. aree **“strumentali”**, ossia le aree che gestiscono strumenti di tipo finanziario e/o mezzi sostitutivi che possono supportare la commissione dei reati nelle aree **“a rischio reato”**. Nell'ambito di ciascuna area **“a rischio reato”**, sono poi state individuate le c.d. attività **“sensibili”**, ovvero quelle al cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei reati, e le direzioni ed i ruoli aziendali coinvolti.

Per ognuna delle attività sensibili si è quindi provveduto ad individuare quelle che, in astratto, possono essere considerate alcune delle modalità di commissione dei reati presi in considerazione.

3.3.3. L'analisi del Sistema di Controllo Interno (SCI).

A questo punto, il Gruppo di Lavoro ha provveduto alla rilevazione e all'analisi dei **meccanismi di controllo e prevenzione già esistenti** all'interno dell'Ente. In tale ambito, è opportuno richiamare le migliori pratiche e le più significative esperienze internazionali, tra cui il **CoSO Report**, uno dei principali riferimenti relativi alla valutazione dell'efficacia dei sistemi posti in essere da imprese private ed enti pubblici, nonché per qualunque tipo di riflessione in materia di Sistema di Controllo Interno (SCI).

La definizione di controllo interno proposta da tale *framework* ne evidenzia le caratteristiche principali individuandole sinteticamente nel concetto di processo, che deve essere interpretato come un complesso di azioni e funzioni che insieme tendono al raggiungimento di determinati fini e risultati, attraverso la combinazione di diverse componenti:

- ambiente di controllo (*control environment*);
- valutazione del rischio (*risk assessment*);
- attività di controllo (*control activities*);
- informazione e comunicazione (*information & communication*);
- monitoraggio continuo (*monitoring*).

Attesa la peculiare disciplina del D. Lgs. n. 231/2001, l'analisi del sistema di controllo interno già esistente va integrata e modificata per renderlo conforme al dettato normativo. In tal senso, l'analisi di ciascuna componente del SCI risulta indispensabile per comprendere al meglio il modello di *business* aziendale, per individuare le aree a rischio reato e prevedere gli specifici protocolli diretti a prevenire la commissione dei reati stessi. Valutare il sistema di controllo interno aziendale in ottica 231, quindi, significa analizzarne le caratteristiche non solo alla luce dei principali *framework* proposti dalle teorie generali di *risk management*, ma anche e soprattutto in relazione ai reati contenuti nel catalogo normativo e ai presupposti oggettivi che possono dare luogo alla configurazione della responsabilità per l'impresa.

L'analisi del Sistema di Controllo è stata effettuata, quindi, per verificare in particolare:

- la previsione di regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte ai fini della prevenzione dei rischi-reato 231;
- l'esistenza e l'adeguatezza di regole e procedure per la regolamentazione dello svolgimento delle attività nel rispetto dei principi di tracciabilità degli atti, di oggettivazione del processo decisionale e di previsione di adeguati punti di controllo;

- il rispetto e l'attuazione concreta del generale principio di separazione delle funzioni, in modo che nessuno possa gestire in autonomia un intero processo. Tale principio è garantito dall'applicazione del principio di separazione delle funzioni e dei compiti applicato all'interno della Società, in base al quale le unità organizzative e i diversi Responsabili hanno la responsabilità di autorizzare un'operazione, di contabilizzarla, di attuare l'operazione e/o di controllarla;
- la previsione di livelli autorizzativi a garanzia di un adeguato controllo del processo decisionale;
- la previsione di specifiche attività di controllo e di monitoraggio sulle attività "critiche" in relazione al Decreto 231, in base al quale il sistema di controllo deve essere supportato da adeguata documentazione relativa all'effettuazione dei controlli di verifica, archiviazione, supervisione, ecc.

3.3.4. L'analisi dei rischi 231.

Alla luce della mappatura delle aree a rischio e delle attività sensibili, dell'identificazione dei rischi-reato e dell'analisi del Sistema dei Controlli, sono stati valutati i rischi 231, in termini di criticità/probabilità che l'evento si verifichi, partendo dall'identificazione di:

- attività e processi in cui si estrinseca l'ordinaria gestione aziendale;
- fattori di rischio cui l'impresa può essere esposta nell'ambito dello svolgimento delle proprie *operations*.

Un Modello che preveda una procedura di *risk assessment* e protocolli di difesa rispetto a illeciti assolutamente lontani dalla realtà aziendale analizzata non è sintomo di zelo e accortezza, bensì, al contrario, di superficialità e scarsa customizzazione. Oltre all'individuazione dei pericoli cui l'Ente è esposto, il processo di *risk assessment* impone anche una valutazione dei rischi stessi. Primi elementi da analizzare per ottenere indicazioni di massima in relazione al profilo di rischio 231 dell'organizzazione possono essere riferiti alla presenza di:

- procedure formalizzate per la gestione delle risorse finanziarie;
- deleghe specifiche formalizzate;
- procedure formalizzate per la redazione dei contratti;
- procedure formalizzate per il controllo e l'archiviazione dei documenti;
- eventuali avvenimenti passati in cui si sono già verificati casi di reati o comunque eventi critici.

Gli elementi raccolti supportano l'attività di *risk assessment* che, ai fini del Decreto 231, si estrinseca nell'analizzare la probabilità che l'evento o il comportamento che si cerca di evitare possano verificarsi all'interno dell'Ente/organizzazione, con specifico riferimento alle modalità di commissione dei reati presupposto. Nel novero dei rischi a cui un'organizzazione può essere soggetta, si può definire il rischio reato come una *species* nel *genus* dei rischi generali che possono influenzare la vita dell'Ente. Giova sottolineare come il GdL non debba sottovalutare un aspetto fondamentale stabilito dalla normativa, la quale sanziona solo i comportamenti illeciti posti in essere nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

Il rischio può essere scomposto in quattro componenti fondamentali:

- il potenziale pericolo che l'evento patologico possa effettivamente verificarsi;
- la probabilità di tale evenienza;
- le conseguenze e l'impatto dell'evento;
- l'esposizione al rischio, rappresentata dall'interrelazione tra la probabilità che il rischio si concretizzi e il suo impatto potenziale sull'Ente.

Il processo di identificazione dei rischi e di valutazione delle aree maggiormente esposte alla commissione dei reati si conclude con la stesura del documento di **mappatura dei rischi**.

L'intervento di *compliance risk assessment* si articola nelle seguenti fasi:

- **Valutazione del rischio inerente (o rischio lordo):** è il rischio implicito nella natura stessa dell'attività ed è presente in ogni *business*, prodotto o processo. La sua stima non tiene in considerazione i controlli eventualmente esistenti. Ciò in quanto la valutazione, prima ancora di considerare le possibili contromisure, è tendenzialmente più obiettiva poiché meno influenzata da considerazioni di tipo soggettivo riguardo ai metodi di prevenzione. In definitiva, tale criterio dovrebbe comportare una minore probabilità di sopravvalutare le misure di prevenzione e conseguentemente di sottovalutare il rischio;
- **Valutazione di adeguatezza dei controlli in essere:** valutazione *ex ante* circa l'esistenza di controlli per la mitigazione del rischio e il loro grado di copertura;
- **Determinazione del rischio residuo (o rischio netto):** è il rischio che rimane dopo l'applicazione dei controlli di cui alla fase precedente. In questa fase, nella stima del rischio residuo si tiene generalmente conto dell'esistenza di controlli, ma non necessariamente della loro efficacia o continuità di applicazione;

- **Gap analysis e predisposizione del piano di interventi correttivi:** la misurazione della distanza che intercorre tra rischio residuo misurato e rischio accettato (cioè il livello di rischio che l'impresa è in grado di gestire e tollerare) può determinare la necessità di predisporre un piano di interventi correttivi. La programmazione degli interventi deve riguardare sia le eventuali carenze (di politica, procedurali, di implementazione o esecuzione) emerse nell'operatività aziendale, sia la necessità di affrontare eventuali nuovi rischi di non conformità identificati a seguito della valutazione periodica (generalmente annuale) del rischio;
- **Valutazione di efficacia dei controlli e rideterminazione del rischio residuo:** valutazione *ex post* circa l'efficacia dei controlli esistenti o posti in essere a seguito della *gap analysis* e rideterminazione del rischio residuo.
La mappatura si conclude con un giudizio sintetico di **misurazione del livello del rischio** che può essere espresso sia tramite giudizi che tramite numeri.

3.4. La struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Immobiliare Costiera.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Immobiliare Costiera è basato, oltre che sui principi e sulle disposizioni contenute nel Codice Etico, su un insieme di regole e meccanismi di controllo applicati all'interno di Immobiliare Costiera.

Ai fini del presente Modello 231, si richiamano espressamente e integralmente gli strumenti già operanti nella Società, ivi incluse le procedure e norme di comportamento adottate in funzione dell'implementazione e del rispetto della normativa UNI EN ISO 9001:2015 (Sistema di Gestione Qualità), ISO 14001:2015 (Sistema di Gestione Ambientale) e ISO 45001:2018 già OHSAS 18001:2007 (Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro), relativamente agli ambiti oggetto di certificazione.

Il presente Documento descrittivo del Modello è costituito:

- dal presente documento di **"Parte Generale"**;
- da un documento di **"Parte Speciale"**, composto da più protocolli di prevenzione dei rischi specifici per le categorie di reato valutate come rilevanti per la Società.

Nella **"Parte Generale"**, dopo avere illustrato i contenuti ed i presupposti del Decreto 231 (**Capitolo 1**), il Codice Etico (**Capitolo 2**), la funzione del Modello della Società (**Capitolo 3**), sono sintetizzate le principali caratteristiche delle componenti del Sistema di governance e dei Controlli Preventivi adottato dalla Società (**Capitolo 4**), ossia:

- i **principi comportamentali** contenuti nel Codice Etico nonché su un insieme di regole e meccanismi di controllo applicati all'interno di Immobiliare Costiera, alla base del Sistema di Controllo Interno della Società;
- il **sistema organizzativo**, perfezionato in relazione all'attribuzione delle responsabilità in coerenza con l'esercizio di poteri e funzioni, nel rispetto del principio di separazione delle funzioni, e con la previsione di idonei principi e presidi di controllo;
- il **sistema dei poteri (procure e deleghe, se previste)**, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, con le adeguate soglie di approvazione delle operazioni;
- il **sistema di direttive, procedure e istruzioni operative**, atte a regolamentare lo svolgimento delle attività e i relativi controlli, a garantire la separazione delle funzioni e dei compiti tra coloro che svolgono attività essenziali in un processo a rischio, nonché a salvaguardare i principi di trasparenza, verificabilità e inerenza all'attività svolta;
- il **sistema di gestione e controllo integrato**, in grado di fornire una tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare, tramite il monitoraggio di adeguati indicatori per le singole tipologie di rischio rilevato;
- la **comunicazione e formazione del personale** sugli aspetti del Modello.

Nella **"Parte Generale"** sono inoltre trattate:

- le caratteristiche, le attribuzioni ed il funzionamento dell'**Organismo di Vigilanza**, a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello (**Capitolo 5**);
- il **sistema sanzionatorio o disciplinare**, individuato per sanzionare le violazioni delle norme contenute nel Modello e nelle sue componenti (**Capitolo 6**).

La **"Parte Speciale"**, invece, si compone:

- di un **documento introduttivo**, descrittivo della metodologia di analisi oggettiva dei rischi e del sistema di controllo interno (**Capitolo 1**);
- di **più protocolli di prevenzione** dei rischi specifici per le categorie di reato valutate come rilevanti per la Società (**Capitolo 2**) che, allo stato attuale, sulla base delle analisi svolte, sono:

- A. articolo 24 d.lgs. n. 231 - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o dell'unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture.
- B. articolo 24-bis - Delitti informatici e trattamento illecito di dati
- C. articolo 25 - Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio
- D. articolo 25-bis.1 - Delitti contro l'industria e il commercio
- E. articolo 25-ter - Reati societari
- F. articolo 25-octies - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
- G. art. 25-octies.1 - Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti.
- H. articolo 25-decies - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
- I. articolo 25-quinquiesdecies - Reati tributari
- J. Le aree "strumentali" alle attività sensibili individuate nelle aree "a rischio reato".

Ancorché astrattamente applicabili, non sono state considerate come rilevanti e di interesse prioritario per Immobiliare Costiera le altre tipologie di reati previsti dal Decreto 231. Tale decisione è stata assunta tenendo conto dell'attuale struttura di Immobiliare Costiera, delle attività attualmente svolte dalla Società stessa nonché della tipologia di reati indicati.

La Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto 231. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati allo stato non inseriti nella Parte Speciale, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto 231, la Società valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove Parti Speciali.

Si ribadisce in ogni caso che **la Società condanna qualsiasi comportamento o condotta che possa integrare o favorire la commissione di una qualsivoglia fattispecie di reato contemplata dal Decreto, ancorché intrapresi con la finalità di arrecare un interesse o un vantaggio alla Società.**

3.5. I soggetti destinatari.

Il Modello 231, composto di ogni sua parte, adottato da Immobiliare Costiera è **vincolante** per:

- i Soci, gli Amministratori, i Direttori, i Dipendenti, ivi compresi i Dirigenti apicali e non, anche se distaccati all'estero per lo svolgimento delle attività (di seguito denominati i "**Destinatari**");
- tutti coloro che, pur non essendo dipendenti della Società, operano direttamente o indirettamente per la stessa in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, quali collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, occasionale, interinali oppure tramite un contratto di consulenza: Collaboratori a qualsiasi titolo, i Consulenti, i Fornitori, i Partners commerciali (di seguito denominati i "**Terzi Destinatari**");
- a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione, controllo, nonché funzioni di carattere disciplinare, consultivo e propositivo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma (di seguito denominati i "**Soggetti di fatto**").

Tutti i Destinatari sono tenuti ad **osservare** e, per quanto di propria competenza, a **far osservare** i principi, le norme di comportamento e i protocolli di prevenzione del rischio reato contenuti nella Parte Speciale e nei singoli Protocolli di prevenzione del rischio-reato del Modello 231 e nel Codice Etico, contribuendo attivamente alla sua attuazione; e precisamente:

- il management dell'azienda è tenuto ad osservare i contenuti del Codice Etico e del Modello 231 nel proporre e realizzare i progetti, le azioni e gli investimenti utili ad accrescere nel lungo periodo il valore economico dell'impresa;
- per i Dipendenti, l'osservanza delle norme del Codice Etico e del Modello 231 deve considerarsi parte integrante delle obbligazioni contrattuali ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui agli artt. 2104 ss. del Codice Civile con la conseguente previsione – fermo restando il rispetto di quanto previsto all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori – di sanzioni disciplinari in caso contrario;
- per i Terzi Destinatari, la violazione di particolare gravità delle norme del Codice Etico e del Modello 231, ledendo il rapporto di fiducia instaurato con la Società, costituisce una causa che legittima Immobiliare Costiera ad intraprendere azioni contrattuali di risoluzione e di risarcimento dei danni;

- ai clienti è richiesto di prendere atto dell'adozione del Codice Etico e del Modello 231 da parte della Società e di impegnarsi al rispetto dei valori in esso rappresentati, ritenendo questo aspetto di fondamentale importanza per il mantenimento del rapporto d'affari. Un'eventuale inosservanza dei principi ivi previsti da parte dei clienti sarà valutata anche ai fini della tutela dei diritti ed interessi della Società.

Eventuali **dubbi** sull'applicabilità o sulle modalità di applicazione del Modello 231 ad un soggetto possono essere sottoposti all'Organismo di Vigilanza dal responsabile dell'area/funzione con la quale si configura il rapporto giuridico.

3.6. Operatività del Codice etico.

Il Codice Etico (di seguito anche "Codice") è applicato da Immobiliare Costiera S.r.l. che ne richiama i valori dell'organizzazione e fissa le linee generali di comportamento, anche per la prevenzione dei reati, nonché da policy e procedure a regolamentazione dell'operatività aziendale.

Il Codice costituisce parte integrante del Modello 231 di Immobiliare Costiera e si inserisce nel Sistema Normativo e di Gestione dei rischi adottato dalla Società. Il combinato disposto di questi due strumenti normativi – derivanti da un concreto impegno di Immobiliare Costiera ad autoregolarsi – consentono alla Società di vedere tutelato il proprio prestigio e la propria credibilità, poiché regolano il suo agire nel pieno rispetto delle leggi italiane vigenti, delle leggi internazionali e dei paesi nei quali opera, nonché la conformità del proprio operato ai principi di concorrenza leale, correttezza e buona fede, nel rispetto degli interessi legittimi di tutti gli stakeholders.

In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio della Società può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi e le regole di condotta contenuti nel presente Codice Etico e nel Modello 231, nonché nelle procedure aziendali che danno concreta attuazione ai medesimi.

Il Codice contiene i principi e le norme di comportamento che arricchiscono i processi decisionali della Società e orientano i comportamenti dei destinatari. Esso non intende descrivere in dettaglio ogni Legge, norma o politica aziendale applicabile ma intende stabilire una **politica d'impresa** basata su principi e valori in grado di orientare le condotte tenute dai dipendenti Immobiliare Costiera e dalle terze parti che agiscono per conto della Società.

Immobiliare Costiera è, infatti, ben consapevole che, oltre che per la qualità del servizio, è valutata dagli *stakeholder* anche sulla base della sua capacità di conformarsi ai valori etici assoluti e comunque codificati da leggi e regolamenti.

L'osservanza del presente Codice Etico è fondamentale per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione della Società nonché per evitare qualsiasi coinvolgimento della stessa nell'eventuale realizzazione di condotte penalmente rilevanti da parte degli organi sociali, dei Dirigenti o dei dipendenti.

Tuttavia, pur esponendo un insieme di principi etici di sicuro aiuto nel processo decisionale, il Codice Etico deroga a favore di leggi, norme locali, politiche aziendali e procedure operative più specifiche e rigorose che su di esso prevalgono.

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle **obbligazioni contrattuali** di tutte le Persone di Immobiliare Costiera, ai sensi e per gli effetti della legge applicabile.

La **violazione dei principi e dei contenuti del Codice** potrà costituire **inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare**, con ogni conseguenza di legge anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

3.7. Regole di comunicazione e informazione.

IMMOBILIARE COSTIERA si impegna a garantire una puntuale diffusione interna ed esterna del Modello 231, del Codice Etico e del Sistema disciplinare informandone adeguatamente sul contenuto tutti i destinatari e i terzi destinatari e fornendo loro il necessario supporto nell'interpretazione e nella corretta applicazione delle indicazioni contenute nel presente documento.

In particolare, del Modello 231 del Codice Etico e del Sistema disciplinare è data ampia **diffusione interna** mediante:

- la **distribuzione** a tutti i Destinatari;
- l'**affissione** dello stesso in un luogo della sede aziendale accessibile a tutti;
- l'ideazione di **sistemi di verifica**, di prevenzione e controllo, circa l'effettiva osservanza del Codice Etico, volti a garantire qualora fosse ritenuto necessario, l'applicazione di azioni correttive;
- i **nuovi assunti**, al fine di assicurare agli stessi le conoscenze di primaria rilevanza, sono informati circa il Modello 231 e il Codice Etico, il CCNL applicabile e il Decreto Legislativo 231/01, compresi i principali strumenti di attuazione dello stesso implementati dalla Società. All'atto della sottoscrizione del contratto di assunzione, sarà loro consegnata copia del Codice Etico, del CCNL e del Modello 231, sottoscrivendone la presa visione.

Con particolare riferimento, invece, ai Terzi Destinatari e comunque a qualunque altro interlocutore, **Immobiliare Costiera** provvede ad una **diffusione esterna** così definita:

- **informare** tali soggetti circa gli impegni e gli obblighi imposti dal Modello 231, mediante consegna di una copia dello stesso;
- **divulgare** del Modello 231 mediante la pubblicazione sul sito internet aziendale;
- esigere dagli stessi il **rispetto** il Modello 231 e del Codice Etico;
- far sottoscrivere **clausole** e/o comunque **dichiarazioni** (cosiddetta clausola di assoggettamento dei terzi) contenute e/o comunque allegate ai relativi contratti volte, per un verso a formalizzare l'impegno al rispetto del Modello 231 e del Codice Etico e, per l'altro verso, a disciplinare le sanzioni di natura contrattuale che verranno applicate a seguito della violazione di tale impegno;
- adottare, se contrattualmente prevista, la **risoluzione contrattuale** ipso iure laddove i Terzi Destinatari nello svolgimento delle proprie attività non si siano conformati alle norme etiche contenute nel presente documento.

Eventuali dubbi applicativi connessi al presente Codice Etico potranno essere tempestivamente discussi con l'Organismo di Vigilanza.

3.8. Formazione continua.

È compito della Società attuare e formalizzare specifici **Piani di Formazione** (corsi e seminari), di breve, medio e lungo periodo, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto 231, del Modello 231, del Codice Etico e del Sistema disciplinare da parte di tutte le direzioni e funzioni aziendali.

L'erogazione della formazione deve essere **differenziata** a seconda che la stessa si rivolga ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'Organismo di Vigilanza, agli Amministratori, ecc., sulla base dell'analisi delle competenze e dei bisogni formativi elaborata dalla funzione competente. La **formazione** del Personale ai fini dell'attuazione del Modello 231, del Codice Etico e del Sistema disciplinare è **obbligatoria** per tutti i destinatari. La Società garantisce la predisposizione di mezzi e modalità che assicurino sempre la **tracciabilità delle iniziative di formazione e la formalizzazione delle presenze** dei partecipanti, la possibilità di valutazione del loro livello di apprendimento e la valutazione del loro livello di gradimento del corso, al fine di sviluppare nuove iniziative di formazione e migliorare quelle attualmente in corso, anche attraverso commenti e suggerimenti su contenuti, materiale, ecc.. La formazione può svolgersi anche **a distanza** o mediante l'utilizzo di **sistemi informatici** volti a favorire una conoscenza ed una consapevolezza adeguate del Modello e delle procedure ad esso connesse, al fine di accrescere la cultura del controllo ed i valori etici all'interno della Società. Sotto tale ultimo aspetto, al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello nonché delle procedure ad esso connesse, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di una apposita clausola 231, ovvero, per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa in tal senso.

3.9. Obbligo di conoscenza e segnalazione violazioni.

I Destinatari sono tenuti a conoscere le norme contenute nel Modello 231, del Codice Etico e del Sistema disciplinare e tutte le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della loro funzione, derivanti dalla legge o da procedure e regolamenti interni.

I Destinatari devono altresì accettare in forma esplicita i propri impegni derivanti dal Modello 231, dal Codice Etico e dal Sistema disciplinare, nel momento di costituzione del rapporto di lavoro o della relazione di affari.

È fatto **obbligo** a ciascuna Persona di Immobiliare Costiera di:

- astenersi da comportamenti contrari ai principi e alle norme contenute nel Modello 231 e nel Codice Etico;
- selezionare accuratamente, per quanto di competenza, i propri collaboratori e indirizzarli al pieno rispetto del Modello 231 e del Codice Etico;
- richiedere ai terzi con i quali la società entra in relazioni la conferma di aver preso conoscenza del Modello 231 e del Codice Etico;
- riferire tempestivamente all'OdV qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni e qualsiasi richiesta di violazione sia stata loro rivolta;
- adottare misure correttive immediate quando richiesto dalla situazione e, in ogni caso, impedire qualunque tipo di ritorsione.

È pertanto obbligo di ciascun Destinatario e Terzo Destinatario segnalare, senza ritardo, ogni comportamento non conforme ai principi del presente documento attraverso l'utilizzo della casella di posta elettronica ordinaria segnalazioni.231@immobiliare-costiera.com.

L'OdV adotta misure idonee per garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette informazioni.

Immobiliare Costiera garantisce i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

3.10. Regole per le modifiche e l'aggiornamento.

Il Modello 231, complessivamente inteso di tutte le sue parti e Allegati, **deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato**, con deliberazione dell'Amministratore, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando:

- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- in tutti gli altri casi in cui si renda necessaria o utile la modifica del Modello.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello, devono essere segnalati dall'Organismo di Vigilanza in **forma scritta** all'Amministratore, affinché questi possa eseguire le delibere di sua competenza.

Le modifiche delle **procedure aziendali** necessarie per l'attuazione del Modello 231 avvengono a opera delle Funzioni interessate. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure.

Ogni eventuale modifica e/o aggiornamento del presente documento è comunicata a tutto il personale aziendale mediante apposita **comunicazione di massa** (e-mail o in bacheca aziendale) a cura della funzione competente.

3.11. Monitoraggio dell'Organismo di vigilanza.

In relazione al Modello 231 e al Codice Etico l'Organismo di Vigilanza è tenuto a:

- monitorarne l'applicazione da parte dei soggetti interessati, accogliendo eventuali segnalazioni fornite dagli *stakeholder* interni ed esterni;
- relazionare periodicamente all'Organo Amministrativo sui risultati dell'attività svolta, segnalando eventuali violazioni;
- esprimere pareri in merito alla revisione delle politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico;
- provvedere, ove necessario, alla proposta di revisione periodica del documento.

Immobiliare Costiera incoraggia tutti i Destinatari e i Terzi Destinatari a rivolgersi all'Organismo di Vigilanza in caso di dubbio su quale sia il comportamento più appropriato da tenere in specifiche circostanze.

3.12. Segnalazione delle violazioni.

In caso di accertata violazione del Modello 231 o del Codice Etico – la cui osservanza costituisce parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai destinatari – sono adottati, per la tutela degli interessi aziendali e compatibilmente con la normativa applicabile, provvedimenti sanzionatori, che potranno anche determinare la risoluzione del rapporto e il risarcimento dei danni subiti.

I soggetti interessati possono segnalare all'OdV per iscritto, in forma non anonima, ogni violazione, sospetto o richiesta di violazione del Codice Etico attraverso l'utilizzo della casella di posta elettronica ordinaria: gianmarco.lorenzi@immobiliare-costiera.com.

Questi provvede ad un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente i soggetti interessati dalla presunta violazione, garantendo la riservatezza dell'identità di entrambi, fatti salvi gli obblighi di legge. Le segnalazioni presentate in buona fede non potranno comportare ripercussioni negative ai danni del segnalante anche nel caso in cui le stesse dovessero risultare infondate. Tuttavia, si richiede di astenersi dall'avanzare segnalazioni il cui unico scopo è la delazione verso il soggetto interessato.

Capitolo 4

Il modello di governance e i presidi di controllo.

4.1. Il modello di governance di Immobiliare Costiera S.r.l.

Immobiliare Costiera è stata costituita il 12/05/2020 come società a responsabilità limitata, secondo il diritto commerciale italiano, iscritta il 14/05/2020 alla Camera di Commercio Industria Artigiana e Agricoltura di Chieti-Pescara. Immobiliare Costiera ha sede legale in Sede legale e Sede amministrativa in Via Antonio Lo Feudo snc, 65129 Pescara (PE), Codice Fiscale e Partita IVA 02289830685. Il capitale sociale sottoscritto è pari a 2.000.000,00 euro e versato per la somma pari a 2.000.000,00 euro. Il capitale è così suddiviso:

- quota di nominali pari a 2.000.000,00 euro, di cui versati 2.000.000,00 euro dal dott. Alessandro Di Paolo, nato a San Benedetto Del Tronto (AP) il 12/02/2000, Codice fiscale DPJLSN00B12H769Q, residente in Tortoreto (TE) Viale Sirena 296 CAP 64018, amministratore unico della società;

Immobiliare Costiera fornisce servizi alle imprese, prevalentemente nel settore dei lavori edili, con l'obiettivo di creare valore per i clienti e produrre vantaggio competitivo per le loro attività facendo leva sui valori dell'integrità e della qualità dei servizi offerti.

La Società aspira a mantenere e sviluppare il rapporto di fiducia con i propri stakeholder; la capacità di perseguire in modo efficace la sua mission è strettamente connessa alle relazioni con essi costruite e alla reputazione consolidata nel tempo.

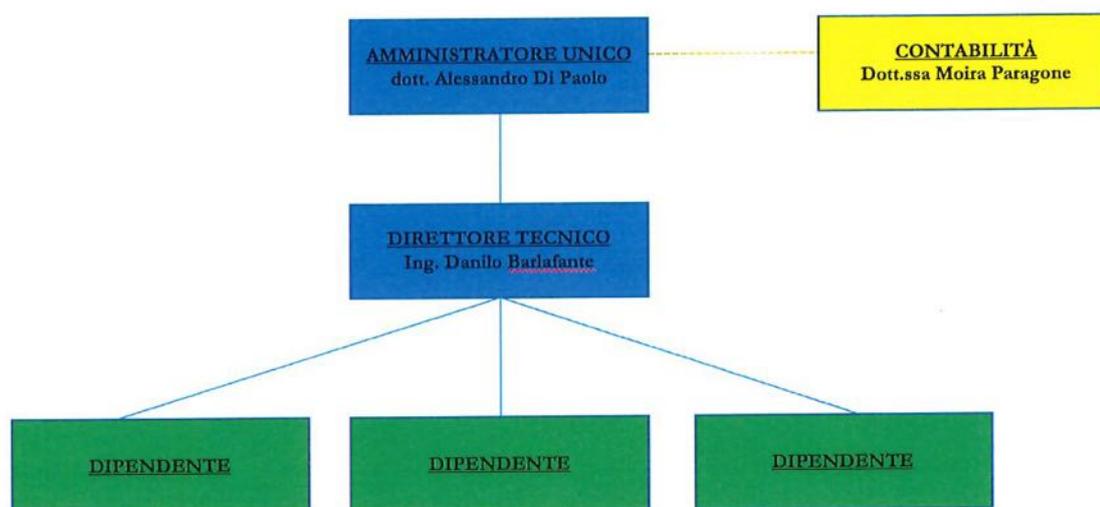
Il modello di governance di Immobiliare Costiera e, in generale, tutto il suo sistema organizzativo, è interamente strutturato in modo da assicurare alla Società l'attuazione delle strategie e il raggiungimento degli obiettivi definiti.

Il modello organizzativo, infatti, è stato creato tenendo conto della necessità di dotare la Società di un'organizzazione tale da garantire la massima efficienza ed efficacia operativa.

Nello Statuto sociale è definito il modello di amministrazione e controllo adottato e sono dettate le linee fondamentali per la composizione e la divisione dei poteri degli organi sociali, nonché i rapporti fra questi. Più specificamente, integrando le disposizioni di legge, lo statuto fissa i criteri e le modalità per l'individuazione dei soggetti che al più alto livello concorrono, a vario titolo, alla gestione e al controllo dell'impresa.

Alla luce delle disposizioni statutarie e tenendo conto della necessità di dotare la Società di un'organizzazione tale da garantire autonomia, efficacia ed efficienza operativa, la Società ha privilegiato il c.d. "sistema tradizionale" italiano nel quale, fermi i compiti dell'Assemblea dei soci, la gestione strategica della Società è affidata all'Amministratore Unico di Immobiliare Costiera.

La struttura organizzativa della Società, disegnata per perseguire da un lato la separazione di ruoli, compiti e responsabilità tra i diversi attori e dall'altro la massima efficienza possibile, è caratterizzata dalla distinzione delle competenze di ciascuna area aziendale e delle connesse responsabilità.



L'articolazione della struttura organizzativa di Immobiliare Costiera S.r.l. è delineata nel seguente modo:

- **un ruolo apicale:** si identifica con l'amministratore unico in persona del dott. Alessandro Di Paolo
- **una linea di servizio:** si identifica nella linea del "Direttore Tecnico";
- **unità organizzative di tre staff/dipendenti:** svolgono le proprie attività per la linea di servizio;
- **un consulente esterno:** si identifica con il commercialista che gestisce la parte contabile societaria.

Immobiliare Costiera applica il Contratto Collettivo Nazionale "Edilizia e industria" aggiornato al 03/03/2022 (di seguito anche "CCNL").

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di aderire liberamente ai Sindacati e il diritto alla contrattazione collettiva. I rappresentanti sindacali comunicano liberamente con i lavoratori nei luoghi di lavoro mediante appositi spazi nelle bacheche aziendali destinati ad ogni componente sindacale per affiggere comunicazioni e/o avvisi.

In base al CCNL applicato è previsto un aumento della retribuzione lorda in due tranches, rispettivamente a decorrere dal 1/03/2022 e dal 1/07/2023.

Di seguito vengono riportati i minimi al 1/09/2020 e quelli di nuova definizione.

CCNL EDILIZIA INDUSTRIA (ANCE)						
AUMENTI NUOVI MINIMI						
Livelli	Minimi al 01/09/2020	Aumento			Nuovi Minimi	
		Totale	01/03/2022	01/07/2023	01/03/2022	01/07/2023
VII	1.790,71	184,00	104,00	80,00	1.894,71	1.974,71
VI	1.611,63	165,60	93,60	72,00	1.705,23	1.777,23
V	1.343,02	138,00	78,00	60,00	1.421,02	1.481,02
IV	1.253,51	128,80	72,80	56,00	1.326,31	1.382,31
III	1.163,96	119,60	67,60	52,00	1.231,56	1.283,56
II	1.047,57	107,64	60,84	46,80	1.108,41	1.155,21
I	895,36	92,00	52,00	40,00	947,36	987,36

4.2. Il Sistema di Controllo Interno (SCI).

Il Sistema di Controllo Interno (SCI) adottato da Immobiliare Costiera consistente nella definizione di strumenti, strutture organizzative, norme e regole aziendali volte a consentire una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi aziendali, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, così come attraverso la strutturazione di adeguati flussi informativi volti a garantire la circolazione delle informazioni, integrato nei più generali assetti organizzativi e di governo societario adottati e coerenti con le *best practice* in materia.

Il Sistema di Controllo Interno adottato si articola secondo un modello ad un unico livello di controllo:

- **livello di controllo:** identificato nel “Direttore Tecnico”, il quale è chiamato a monitorare i principali rischi per assicurare l’efficacia e l’efficienza del loro trattamento, monitorare l’adeguatezza e l’operatività dei controlli posti a presidio dei principali rischi e, inoltre, fornisce supporto al primo livello nella definizione e implementazione di adeguati sistemi di gestione dei principali rischi e dei relativi controlli.

L’articolazione del suddetto livello di controllo è da ritenersi coerente con la dimensione, la complessità, il profilo di rischio specifico e con il contesto regolamentare in cui Immobiliare Costiera opera.

Il Sistema di Controllo Interno prevede, ad oggi, un graduale processo di miglioramento e implementazione della cultura della compliance il cui primo passo significativo è rappresentato dall’adozione dei seguenti strumenti di gestione e controllo:

- **Modello di Organizzazione Gestione e Controllo:** previsto e disciplinato dal D. Lgs. n. 231/2001 per mappare tutte le aree a rischio reato e per adottare regole di condotta interne in grado di prevenire e ridurre il rischio di commissione di illeciti penali da parte delle figure di vertice o delle persone sottoposte all’altrui vigilanza e controllo nell’interesse o a vantaggio dell’ente stesso. Il documento “I protocolli di prevenzione del rischio-reato presupposto” (Capitolo 2 della Parte Speciale), approvato dall’Amministratore Unico Immobiliare Costiera, in occasione dell’approvazione del Modello 231, individua per ciascuna fattispecie di reato-presupposto il processo aziendale, le correlate “Attività Sensibili” e i relativi standard di controllo specifici. Ferma restando l’osservanza del Codice Etico, principio generale non derogabile del Modello 231, il management e i dipendenti di Immobiliare Costiera sono tenuti all’osservanza dei protocolli di prevenzione ivi esplicitati;
- **Modello di gestione delle segnalazioni anonime (c.d. “whistleblowing”):** per effetto della L. n. 179 del 30 novembre 2017 in materia di “Disposizioni per la gestione delle segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”, i Modelli organizzativi, per essere idonei ad escludere la responsabilità amministrativa degli enti di cui al D. Lgs. n. 231/2001, dovranno prevedere uno o più canali che consentano “segnalazioni circostanziate di condotte illecite” rilevanti ai sensi del Decreto 231, “fondate su elementi di fatto precisi e concordanti” e “almeno un canale idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante”. In ottemperanza a quanto descritto dalla succitata legge, Immobiliare Costiera garantisce la ricezione, l’analisi e il trattamento di segnalazioni inoltrate dai Destinatari del Modello 231, anche in forma confidenziale o anonima, proteggendone la riservatezza e l’anonimato. Immobiliare Costiera garantisce altresì il rispetto del contenuto dello schema di decreto legislativo, approvato dal Governo il 9 dicembre 2022, recante attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del parlamento europeo e del consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

4.3. Il Sistema Normativo Interno (SNI).

Nell’ottica del miglioramento continuo, con l’adozione del Modello 231 Immobiliare Costiera ha avviato il percorso di costituzione di un proprio Sistema Normativo Interno (SNI) che inquadra l’insieme dei macro-processi aziendali (“mappa dei processi”) e definisce i principi e le modalità di svolgimento delle attività in modo da garantire, da un lato, efficacia ed efficienza dei processi e, dall’altro, il rispetto del quadro di riferimento generale composto dalle disposizioni di legge, dallo Statuto, dal Modello 231 e dai connessi protocolli di prevenzione del rischio-reato, dal Codice Etico e dal Sistema di Controllo Interno.

Il principale documento di riferimento è il **Codice Etico**: esso costituisce un’unica fonte di riferimento per tutti i dipendenti e coloro che rappresentano Immobiliare Costiera e si applica a tutti i dipendenti e contrattisti che agiscono per conto della Società.

Il Codice Etico aziendale è uno strumento di autoregolazione, volontario e unilaterale, volto a rendere trasparente l’attività aziendale e a indirizzarne eticamente lo svolgimento, anche al di là di quanto stabilito dalle norme vigenti e dai Contratti di Lavoro.

Il Codice ha lo scopo di individuare i principi e le specifiche regole di condotta che devono ispirare il comportamento di Immobiliare Costiera s.r.l. nei confronti di tutti gli stakeholder, interni ed esterni, e che sono posti alla base delle relazioni tra gli stessi.

Il Codice disciplina, attraverso l’introduzione di un complesso di regole comportamentali, la condotta di amministratori, sindaci, dirigenti, dipendenti, fornitori, partner e clienti di Immobiliare Costiera s.r.l. e di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi aziendali.

L’osservanza del Codice costituisce condizione imprescindibile per il conseguimento della **missione aziendale**.

La società ritiene che il rispetto delle regole etiche e di trasparenza nella conduzione della propria attività, costituiscano la condizione fondamentale per perseguire e raggiungere i propri obiettivi. Pertanto, promuove la creazione di un ambiente caratterizzato da un forte senso di integrità etica, nella ferma convinzione che ciò contribuisca in modo decisivo all'efficacia delle politiche e dei sistemi di controllo, influenzando su comportamenti che eludono le regole stabilite.

Conseguentemente il Codice esplicita i riferimenti cui deve essere improntata la condotta di tutti coloro che, ai vari livelli di responsabilità, concorrono con i propri atti allo svolgimento dell'attività. Il Codice viene diffuso secondo quanto previsto nel Modello di Organizzazione ed è informato sulla base dei principi che seguono.

4.4. La gestione delle risorse finanziarie.

L'art. 6, co. 2, lett. c) del D. Lgs. n. 231/2001, dispone che i Modelli prevedano modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati. La ragione di tale previsione è da rinvenire nel fatto che numerose fattispecie di reato rilevanti per la disciplina in parola, possono essere realizzate tramite le risorse finanziarie della Società.

È stato analizzato il processo di gestione delle risorse finanziarie al fine di accertare che esso sia basato su specifici principi di controllo quali:

- la tracciabilità degli atti e dei livelli autorizzativi da associarsi alle singole operazioni;
- il monitoraggio sulla corretta esecuzione delle diverse fasi del processo:
 - richiesta di disposizione di pagamento specificamente formalizzata;
 - autorizzazione della funzione competente;
 - controllo della corrispondenza tra bene ricevuto e bene ordinato;
 - verifica del pagamento;
 - controllo della fattura;
 - inserimento in contabilità;
 - la documentazione dei controlli svolti.

Capitolo 5

L'Organismo di Vigilanza.

5.1. Premessa.

Il D.Lgs. 231/2001 indica, tra le condizioni necessarie per ottenere l'esenzione dalla responsabilità amministrativa, l'istituzione di un Organismo di Vigilanza cui affidare il compito di vigilare costantemente:

- sull'osservanza del Modello da parte degli organi sociali, dei dipendenti e dei consulenti della Società;
- sull'efficacia del Modello in relazione alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sulla effettiva attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività della Società;
- sull'aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutamenti della struttura e organizzazione aziendale o del quadro normativo di riferimento.

5.2. Le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza deve essere "dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo", volti ad assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello.

La caratteristica dell'**autonomia dei poteri di iniziativa e controllo** in capo all'OdV è rispettata se:

- è garantita all'OdV l'indipendenza gerarchica rispetto a tutti gli organi sociali sui quali è chiamato a vigilare facendo in modo che lo stesso riporti direttamente al Consiglio di Amministrazione;
- i suoi componenti non siano direttamente coinvolti in attività gestionali che risultino oggetto del controllo da parte del medesimo Organismo;
- sia dotato di autonomia finanziaria.

Oltre all'autonomia dei poteri prevista dallo stesso Decreto, la Società ha ritenuto di allinearsi anche alle Linee Guida di Confindustria nonché alle pronunce della magistratura in materia, che hanno indicato come necessari anche i requisiti di professionalità e di continuità di azione.

Per quanto attiene al requisito della **professionalità**, è necessario che l'OdV sia in grado di assolvere le proprie funzioni ispettive rispetto all'effettiva applicazione del Modello e che, al contempo, abbia le necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al vertice societario.

Quanto, infine, alla **continuità di azione**, l'OdV dovrà garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento e rappresentare un referente costante per i Destinatari del Modello.

5.3. Nomina e composizione.

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, la Società ha nominato l'Organismo di Vigilanza, in composizione monocratica e il cui membro è scelto tra soggetti esterni. Il componente nominato deve espressamente accettare la nomina. L'avvenuto conferimento dell'incarico è formalmente comunicato a tutti i livelli aziendali.

L'Organismo di Vigilanza della Società possiede i seguenti requisiti:

- **autonomia e indipendenza:** l'OdV non è investito di compiti operativi e la sua autonomia di iniziativa e controllo è protetta da interferenze e/o condizionamenti da parte di componenti della Società mediante il riporto diretto al Consiglio di Amministrazione di Immobiliare Costiera;
- **professionalità:** l'OdV possiede competenze professionali adeguate allo svolgimento dei compiti che gli sono propri. Inoltre, al fine di integrare le proprie competenze, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi di consulenti esterni esperti in materia di organizzazione aziendale, finanza, risk assessment, nonché in materie specialistiche attinenti i Reati astrattamente applicabili alla Società;
- **continuità di azione:** per garantire l'efficace attuazione del Modello, il suo costante monitoraggio e aggiornamento anche in funzione al mutare delle condizioni aziendali, l'OdV è dotato di risorse e di un budget adeguato che gli consenta di svolgere i propri compiti;
- **onorabilità:** assenza di cause di incompatibilità, conflitti di interesse e rapporti di parentela con i vertici aziendali: l'Organismo di Vigilanza risponde a requisiti soggettivi che contribuiscono a garantire l'autonomia e

l'indipendenza richieste, quali onorabilità e assenza di conflitti d'interesse, nei medesimi termini previsti dal codice civile con riferimento ad amministratori ed eventuali componenti del Collegio Sindacale.

5.4. Requisiti di eleggibilità

Non possono ricoprire la posizione di OdV e, se incaricati, decadono dalla carica:

- coloro che si trovano nelle condizioni di cui all'art. 2382 c.c., ovvero chi è stato condannato, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- coloro che abbiano riportato una condanna, anche non definitiva, per uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dell'Amministratore della Società;
- coloro che intrattengono con la Società rapporti di natura patrimoniale o altre relazioni economiche di rilevanza tale da comprometterne l'autonomia di giudizio;
- coloro che non posseggono o perdono i requisiti di onorabilità, professionalità, autonomia e indipendenza, ovvero non garantiscono la continuità d'azione del loro operato, così come regolati dal presente Regolamento;
- coloro che si trovano in situazioni di conflitto di interesse, anche potenziali, con la Società, tali da inficiarne l'obiettività di giudizio;
- coloro che svolgono attività di gestione, anche di fatto, all'interno della Società.

Costituiscono cause di ineleggibilità o di decadenza dalla carica di membro dell'OdV:

- la condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'incapacità ad esercitare uffici direttivi presso persone giuridiche;
- la condanna per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale della Società, nonché con i medesimi membri delle società controllanti e/o eventualmente controllate e/o sottoposte al comune controllo e/o con i soggetti esterni incaricati della revisione.

I membri dell'OdV non appartenenti al personale della Società devono essere indipendenti, ovvero:

- non devono essere legati alla Società da un rapporto di natura patrimoniale che ne possa ragionevolmente compromettere l'indipendenza;
- non devono intrattenere, né avere intrattenuto, neppure indirettamente con la Società o con soggetti legati ad essa, relazioni tali da condizionarne l'autonomia di giudizio;
- se amministratori della Società, devono rispettare i requisiti di cui ai precedenti paragrafi.

5.5. Revoca, decadenza e recesso

La revoca dall'incarico di membro dell'OdV può avvenire attraverso delibera dell'Amministratore e solo in presenza di giusta causa.

Sono condizioni legittimanti la revoca per giusta causa:

- la **perdita dei requisiti di eleggibilità** cui ai precedenti paragrafi;
- l'**inadempimento agli obblighi** afferenti all'incarico affidato;
- la **mancanza di buona fede e di diligenza** nell'esercizio dell'incarico;
- la **mancata collaborazione**;
- l'**assenza ingiustificata a più di due adunanze** dell'OdV.

In presenza di giusta causa, l'Amministratore l'OdV se divenuto inidoneo, dandone adeguata motivazione, e provvede contestualmente alla sua sostituzione.

Oltre alla perdita dei requisiti di eleggibilità, costituiscono cause di decadenza dall'incarico:

- la **rinuncia**;
- la **morte** o la **sopravvenuta incapacità** o **impossibilità ad esercitare l'incarico**.

Ciascun componente dell'Organismo può recedere in ogni momento dall'incarico mediante preavviso di almeno due mesi con comunicazione scritta e motivata al Consiglio di Amministrazione.

In caso di decadenza, recesso o impossibilità sopravvenuta ad esercitare le funzioni di uno dei componenti dell'OdV, l'Amministratore Unico provvede tempestivamente alla sostituzione del componente divenuto inidoneo.

5.6. Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In conformità al disposto dell'art. 6 del Decreto, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il relativo aggiornamento.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Amministratore Unico dovrà svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento dell'OdV posto che all'Amministratore compete la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

I compiti che, nello specifico, spettano all'Organismo di Vigilanza sono quelli di:

- **verifica e vigilanza sul Modello**, ovvero:
 - verificare l'adeguatezza del Modello, vale a dire la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti e l'eventuale realizzazione di tali comportamenti;
 - verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
 - a tali fini, monitorare l'attività aziendale, anche con riferimento al rispetto della normativa in tema di salute e sicurezza sul lavoro, effettuando verifiche periodiche ed i relativi follow up;
- **aggiornamento del Modello**, ovvero:
 - curare l'aggiornamento del Modello, proponendo al Consiglio di Amministrazione o alle direzioni aziendali eventualmente competenti, se del caso, le modifiche necessarie per il suo aggiornamento, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività aziendale, specialmente in relazione al progresso scientifico e tecnologico e/o di riscontrate significative violazioni del Modello;
- **collaborazione con la Società nell'informazione e formazione sul Modello**, ovvero:
 - monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i Destinatari e promuoverne l'adozione qualora risultino mancanti e/o insufficienti;
 - monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari e promuoverne l'adozione qualora risultino mancanti e/o insufficienti;
 - riscontrare con l'opportuna tempestività, anche mediante la predisposizione di appositi pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o risorse aziendali ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate al Modello;
- **gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV**, ovvero:
 - verificare il puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, di tutte le attività di reporting inerenti il rispetto del Modello;
 - esaminare e valutare tutte le informazioni e/o segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello;
 - informare gli organi competenti, nel prosieguo specificati, in merito all'attività svolta, ai relativi risultati ed alle attività programmate;
 - segnalare agli organi competenti, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del Modello ed i soggetti responsabili verificando che venga comminata una sanzione adeguata rispetto al caso concreto;
 - in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, ivi inclusa la Pubblica Autorità, fornire il necessario supporto informativo agli organi ispettivi.

L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni coordinandosi con gli altri organi o funzioni di controllo esistenti nella Società.

In particolare, tra l'altro:

- si coordina con la direzione aziendale competente per gli aspetti relativi alla formazione dei Destinatari;
- si coordina con i responsabili della direzione aziendale relativa all'area alla quale il contratto o il rapporto si riferiscono, per l'inserimento delle clausole contrattuali che regolano l'applicazione del Modello ai Terzi Destinatari;
- si coordina con le funzioni aziendali interessate dalle attività a rischio per tutti gli aspetti relativi alla implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello ed in particolare per quanto concerne le tematiche di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, l'OdV si avvale di tutte le risorse attivate dalla Società per la gestione dei relativi aspetti.

Per lo svolgimento dei propri compiti, l'OdV:

- gode di ampi poteri ispettivi e di accesso ai documenti aziendali;
- dispone di risorse finanziarie e professionali adeguate, che vengono stanziare annualmente a suo favore dal Consiglio di Amministrazione e modificate/integrate anche dietro sua proposta;
- può avvalersi della consulenza di terzi, dotati delle competenze necessarie.

L'Organismo di Vigilanza, nel perseguimento della finalità di vigilare sull'effettiva attuazione del Modello adottato dalla Società, è dotato dei seguenti poteri e doveri, che esercita nel rispetto delle norme di legge, nonché dei diritti individuali dei lavoratori e delle persone interessate:

- svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;
- accedere a tutte le informazioni concernenti le Attività Sensibili della Società, come meglio elencate nella Parte Speciale del Modello;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle Attività Sensibili a tutto il personale dipendente della Società e, laddove necessario, agli amministratori, al Collegio Sindacale e alla società di revisione, nonché ai soggetti nominati in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa in materia di antinfortunistica, di tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle Attività Sensibili a collaboratori, consulenti e rappresentanti esterni della Società e, in genere, a tutti i soggetti destinatari del Modello, sempre che l'obbligo di ottemperare alle richieste dell'OdV sia espressamente previsto nei contratti o nei mandati che legano il soggetto esterno alla Società;
- ricevere periodicamente informazioni dai responsabili delle funzioni interessate dalle attività a rischio, di cui alla Parte Speciale del presente Modello;
- avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente della Società; in particolare, per quanto riguarda la sicurezza può avvalersi di un esperto per prevenire il verificarsi dei reati di omicidio colposo e di lesioni personali gravi o gravissime;
- avvalersi di consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche;
- proporre all'organo o alla funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle sanzioni;
- sottoporre il Modello a verifica periodica e se necessario proporre al Consiglio di Amministrazione modifiche o aggiornamenti;
- coordinare, in unione con la funzione aziendale competente, la definizione di programmi di formazione del personale;
- redigere periodicamente, e comunque almeno *annualmente*, una relazione scritta all'Amministratore Unico;
- informare il Presidente del Consiglio di Amministrazione di fatti urgenti e rilevanti emersi nello svolgimento della propria attività;
- monitorare periodicamente l'individuazione e l'aggiornamento, sentiti i responsabili della direzione relativa all'area alla quale il contratto o il rapporto si riferiscono, delle tipologie di rapporti giuridici con soggetti esterni alla Società ai quali è opportuno applicare il Modello, nonché determinare le modalità di comunicazione del Modello a tali soggetti e le procedure necessarie per il rispetto delle disposizioni in esso contenute.

L'Organismo di Vigilanza provvede alla raccolta delle segnalazioni ricevute, dei reports inviati e delle risultanze dell'attività di indagine e di verifica svolta in un archivio; di tale archivio cura l'aggiornamento e definisce, con propria disposizione, i criteri, le modalità di accesso ed i soggetti legittimati ad accedervi.

Tutte le funzioni aziendali hanno l'obbligo di collaborare con l'OdV affinché lo stesso possa efficacemente svolgere i propri compiti.

5.7. Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza, una volta nominato, redige un proprio regolamento interno volto a disciplinare gli aspetti e le modalità concreti dell'esercizio della propria azione.

In particolare, nell'ambito di tale regolamento interno vengono disciplinati, tra l'altro, i seguenti profili:

- la tipologia delle attività di verifica e di vigilanza svolte dall'OdV;
- la tipologia delle attività connesse all'aggiornamento del Modello;
- l'attività connessa alla vigilanza e al monitoraggio circa l'informazione e la formazione dei Destinatari del Modello;
- la gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV;

- il funzionamento dell'OdV.

L'OdV redige appositi verbali delle attività dallo stesso poste in essere.

5.8. I Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza riferisce esclusivamente all'Amministratore Unico o figura da lui delegata.

È fatto obbligo all'OdV di redigere almeno annualmente una relazione scritta all'Amministratore Unico che deve contenere, quanto meno, le seguenti informazioni:

- la sintesi delle attività e dei controlli svolti nell'anno dall'OdV;
- eventuali problematiche sorte riguardo alle procedure operative di attuazione delle disposizioni del Modello;
- eventuali nuove attività nell'ambito delle quali può essere commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine a presunte violazioni del Modello e l'esito delle verifiche su dette segnalazioni;
- le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento esclusivo alle attività a rischio;
- una valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche di forma e di contenuto;
- eventuali mutamenti del quadro normativo che richiedono un aggiornamento del Modello;
- un rendiconto delle spese sostenute.

L'Organismo di Vigilanza deve essere direttamente informato da parte dei dipendenti, dei responsabili delle funzioni aziendali, degli organi societari, dei soggetti esterni (quali consulenti, fornitori, ecc.):

- **annualmente:**
 - un resoconto scritto sugli accordi transattivi conclusi e sugli sviluppi delle trattative pendenti;
 - l'elenco dei contributi e/o finanziamenti pubblici eventualmente ottenuti, con indicazione dei progetti per la realizzazione dei quali sono stati erogati;
 - il programma annuale della formazione;
 - l'elenco degli affidamenti di consulenze e incarichi professionali a soggetti "ricorrenti" (tre o più incarichi riconducibili al medesimo soggetto negli ultimi 12 mesi, per un valore complessivo maggiore o uguale a 50.000 euro), con indicazione dei dati identificativi del professionista e dell'oggetto degli incarichi;
 - i mancati versamenti tributari oltre gli importi di rilevanza penale;
 - a chiusura del bilancio, il dettaglio dei crediti svalutati e portati a perdita nel periodo di riferimento;
 - report della Società esterna fornitrice dei servizi IT avente ad oggetto: a) una valutazione dell'adeguatezza dei requisiti di sicurezza dei sistemi informativi; b) una verifica della corretta gestione e utilizzo degli stessi;
- **semestralmente:**
 - gli importi delle spese rimborsate ai dipendenti/collaboratori in quadratura con la contabilità;
 - i prospetti di verifica delle riconciliazioni bancarie, con evidenza di eventuali criticità riscontrate nel periodo di riferimento;
 - i prospetti di verifica della quadratura tra cassa "fisica" e cassa contabile, con evidenza di eventuali criticità riscontrate nel periodo di riferimento;
 - un elenco di 25 acquisti di beni o servizi di importo più elevato effettuati nel periodo di riferimento (in ordine decrescente di valore), con indicazione dei dati identificativi della controparte e della tipologia di bene o servizio acquistato;
 - l'elenco delle criticità riscontrate nel rapporto con fornitori di beni o servizi nel periodo di riferimento (es. non conformità della merce o del servizio, ritardi nella consegna, violazioni del Codice Etico, ecc.);
 - un elenco dei 10 subappalti di servizi di valore più elevato affidati nel periodo di riferimento (in ordine decrescente di valore), con indicazione dei dati identificativi della controparte e della tipologia di servizio subappaltato;
 - le delibere di costituzione di eventuali partnership commerciali;
 - un riepilogo delle sessioni formazione erogate ai dipendenti e/o collaboratori e ai soggetti apicali nel periodo di riferimento, con indicazione di eventuali scostamenti dal programma annuale di formazione;
 - le risultanze delle verifiche periodiche condotte sulla gestione dei rifiuti;
- **trimestralmente:**

- o un report del R.S.P.P., se nominato, avente ad oggetto i dati relativi agli infortuni occorsi nel periodo di riferimento, con indicazione delle cause e delle misure di intervento decise;
- o un report del R.S.P.P., se nominato, avente ad oggetto i c.d. near miss, con indicazione delle cause e delle misure di intervento decise;
- o i D.V.R. relativi alle commesse aggiudicate nel periodo di riferimento;
- o l'esito di verifiche ispettive, accertamenti e indagini da parte di Enti Pubblici;
- o le situazioni di effettivo, apparente o potenziale conflitto di interessi rilevate nel periodo di riferimento, con evidenza delle valutazioni rese e delle soluzioni intraprese e/o da intraprendere;
- o un estratto aggiornato del Registro Gare con evidenza delle gare alle quali si è partecipato;
- o un elenco delle gare nell'ambito delle quali e/o in ragione delle quali sono stati presentati ricorsi, con indicazione chiara e completa dei motivi;
- o un elenco degli assunti che hanno avuto ed hanno tuttora rapporti con la Pubblica Amministrazione (anche non lavorativi, se conosciuti: ad es. legami di parentela con funzionari pubblici);
- o un elenco degli assunti di origine extracomunitaria, tenuti all'osservanza della normativa relativa al rilascio/rinnovo del permesso di soggiorno;
- o lo stato e il grado dei contenziosi giudiziari in essere;
- **senza ritardo alcuno, al verificarsi del presupposto:**
 - o eventi infortunistici letali o gravi (prognosi superiore ai 40 giorni);
 - o qualsiasi emergenza rilevante per la gestione della salute e della sicurezza dei lavoratori;
 - o l'aggiornamento dei D.V.R.;
 - o le risultanze degli audit e dei sopralluoghi tecnici relativi alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori effettuati dal R.S.P.P., dai Medici competenti, ovvero da consulenti esterni;
 - o eventuali comunicazioni/segnalazioni inviate dai R.L.S.;
 - o i verbali delle riunioni periodiche del S.P.P. con il Datore di lavoro;
 - o anomalie riscontrate nella gestione delle aree di deposito o nei documenti per la gestione dei rifiuti ed eventuali contestazioni al riguardo provenienti da Enti di Pubblici;
 - o la ricezione di verifiche ispettive, accertamenti e indagini da parte di Enti Pubblici;
 - o le comunicazioni, provenienti dal Collegio Sindacale, relative a criticità emerse nell'ambito del controllo contabile, anche se risolte;
 - o eventuali violazioni o tentate violazioni delle politiche in tema di utilizzo delle dotazioni informatiche e di sicurezza IT;
 - o eventuali anomalie che si sono verificate relativamente alle procedure stabilite a garanzia dell'integrità e della sicurezza dei dati (es. anomalie nel back up dei dati, numero e orario degli allarmi, ecc.).

L'OdV presenta all'Amministratore, con cadenza **annuale e semestrale** una relazione scritta contenente:

- a) la sintesi dell'attività e dei controlli svolti dall'OdV durante il periodo di riferimento (1 anno o 6 mesi);
- b) eventuali carenze delle procedure operative attuative delle disposizioni del Modello;
- c) eventuali nuove aree delle attività della Società a rischio commissione reati 231;
- d) la verifica delle segnalazioni ricevute da soggetti esterni o interni che riguardino eventuali violazioni del Modello e i risultati di tali verifiche;
- e) le procedure disciplinari e le eventuali sanzioni richieste ed applicate, inerenti alle attività a rischio;
- f) una valutazione generale del Modello, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e contenuto, e sull'effettivo funzionamento dello stesso;
- g) eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento;
- h) un rendiconto delle spese sostenute;
- i) l'individuazione del piano delle attività per l'anno successivo.

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, riferisce **tempestivamente** in merito a:

- a) qualsiasi violazione del Modello ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione da parte dei dipendenti o che sia stata accertata dall'OdV stesso;
- b) rilevate carenze organizzative o procedurali, idonee a determinare il concreto pericolo di commissione di reati rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/01;
- c) modifiche normative rilevanti ai fini dell'attuazione ed efficacia del Modello;
- d) mancata collaborazione da parte delle strutture aziendali (in termini, ad esempio, di rifiuto di fornire all'OdV documentazione o dati richiesti);
- e) esistenza di procedimenti penali nei confronti dei soggetti che operano per conto della Società, ovvero di procedimenti a carico della Società in relazione a reati rilevanti ai sensi del Decreto;

- f) esito degli accertamenti disposti da parte dell'Autorità Giudiziaria in merito a indagini aventi ad oggetto reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- g) ogni altra informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte dell'Amministratore;
- h) necessità di procedere all'aggiornamento del Modello.

Tutti i **dipendenti** e i **membri degli organi sociali** della Società si impegnano, nel rispetto delle finalità del presente Modello a collaborare con l'OdV, segnalando i fatti che integrano o possono integrare una violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione. I dipendenti della Società riferiscono preferibilmente al proprio diretto superiore gerarchico, ma possono altresì rivolgersi direttamente all'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, i **responsabili delle funzioni interessate dalle attività a rischio** comunicano all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello. In particolare, devono comunicare periodicamente, o almeno una volta all'anno, all'Organismo di Vigilanza lo stato di attuazione dei protocolli di prevenzione delle attività a rischio di propria competenza, nonché l'indicazione motivata dell'eventuale necessità di modifiche ai protocolli di prevenzione.

I collaboratori e tutti i **oggetti esterni** alla Società ai quali si applica il Modello sono tenuti nell'ambito dell'attività svolta per conto o nell'interesse della Società a segnalare direttamente all'OdV le violazioni del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione, purché tale obbligo sia specificato nei contratti che legano tali soggetti alla Società.

L'Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente informato a cura degli organi o delle funzioni competenti: dei **procedimenti disciplinari** azionati per violazioni del Modello; dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni; dell'applicazione di una sanzione per violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione.

Le comunicazioni con l'Organismo di Vigilanza, il cui indirizzo email personale è **gianmarco.lorenzi@immobiliare-costiera.com**, avvengono tramite posta interna riservata e indirizzata direttamente all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza o tramite e-mail attraverso l'account creato per le segnalazioni anonime: **segnalazioni.231@immobiliare-costiera.com**.

Le segnalazioni di violazioni del Modello sono conservate a cura dell'OdV in un archivio informatico e in uno cartaceo, di cui deve essere garantita la riservatezza.

L'Amministratore ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, affinché lo informi in merito alle attività dell'ufficio.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza, nonché i soggetti dei quali l'Organismo, a qualsiasi titolo, si avvale sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività. La Società adotta misure idonee affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette informazioni all'OdV. È vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuano in buona fede segnalazioni all'OdV. La Società si riserva ogni azione contro chiunque effettua in mala fede segnalazioni non veritiere.

5.9. Retribuzione dell'Organismo di Vigilanza.

L'Amministratore può riconoscere emolumenti all'OdV.

Ove riconosciuti, tali emolumenti sono stabiliti nell'atto di nomina o con successiva delibera dell'Amministratore.

Capitolo 6

Il sistema disciplinare e sanzionatorio di tutela del Modello 231 e del Codice Etico.

6.1. Operatività del Sistema Disciplinare.

La predisposizione di un efficace sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello 231 è condizione essenziale per garantire l'effettività e l'efficacia del Modello stesso. Al riguardo, infatti, l'articolo 6, co. 2, lett. e) del Decreto 231 prevede che i Modelli di Organizzazione e Gestione devono *“introdurre un sistema sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

L'applicazione delle sanzioni determinate ai sensi del Decreto 231 prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello 231 sono assunte da Immobiliare Costiera in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello 231 stesso possano determinare.

Tali norme non sostituiscono le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari ma anzi le ricomprendono, ne recepiscono le previsioni e trovano attuazione a prescindere dall'esito dell'eventuale procedimento penale avviatosi.

Il presente Sistema Disciplinare è stato, pertanto, predisposto nel rispetto di tutte le previsioni del codice civile, dedicate al rapporto di lavoro, della Legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), adottato da Immobiliare Costiera.

Immobiliare Costiera condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

L'Organismo di Vigilanza segnala alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello 231 e monitora, di concerto con la funzione Risorse Umane, l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

6.2. Struttura del Sistema Disciplinare.

Il Sistema Disciplinare adottato da Immobiliare Costiera è così strutturato:

- articolato a seconda dei soggetti destinatari;
- individua esattamente le sanzioni disciplinari da adottarsi nei confronti dei soggetti destinatari per il caso, da parte di questi ultimi di:
 - condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231;
 - violazioni, infrazioni, elusioni, imperfette o parziali applicazioni delle prescrizioni correlate al Modello 231, il tutto nel rispetto delle relative disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, delle prescrizioni statutarie e legislative e delle disposizioni applicabili;
 - violazioni delle misure di tutela di chi effettua segnalazioni;
 - effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate, il tutto nel rispetto delle relative disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, delle prescrizioni statutarie e legislative e delle disposizioni applicabili;
- prevede una procedura di contestazione delle suddette violazioni, infrazioni, elusioni, imperfette o parziali applicazioni, nonché una apposita procedura di irrogazione delle applicabili sanzioni, individuando il soggetto preposto alla loro irrogazione ed in generale a vigilare sulla osservanza, applicazione ed aggiornamento del Sistema Sanzionatorio stesso;
- introduce idonee modalità di pubblicazione e diffusione delle sanzioni irrogabili in relazione ai destinatari;
- è coerente con le regole aziendali in materia di violazione delle procedure organizzative interne.

6.3. I soggetti destinatari.

6.3.1. I soggetti in posizione “apicale”.

Le norme ed i principi contenuti nel Modello 231 e nei Protocolli ad esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno all'organizzazione della società, una posizione c.d. "apicale".

A mente dell'art. 5, co. 1, lett. a) del Decreto 231, rientrano in questa categoria le persone "che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale", nonché i soggetti che "esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo" della società.

In tale contesto, assume rilevanza, *in primis*, la posizione dei componenti degli organi direttivi della società.

Nel novero dei soggetti in c.d. "posizione apicale", oltre all'Amministratore, vanno, inoltre, ricompresi, alla stregua dell'art. 5 del Decreto 231, anche gli **altri soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della società**. Tali soggetti possono essere legati alla società sia da un rapporto di lavoro subordinato (di seguito, per brevità, "Apicali"), sia da altri rapporti di natura privatistica (ad es., mandato, agenzia, preposizione institoria, ecc.; di seguito, per brevità, "Altri Soggetti Apicali").

6.3.2. I soggetti subordinati: il Personale.

L'art. 7, co. 4, lett. b) del Decreto 231 prescrive l'adozione di un idoneo Sistema Disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto "apicale".

Assume rilevanza, a tale proposito, la posizione di **tutto il Personale legato alla società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento riconosciuti** (ad es., dirigenti non "apicali", quadri, impiegati, infermieri, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto di inserimento, ecc.; di seguito, anche "Personale").

6.3.3. Gli altri soggetti.

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di **tutti i soggetti che sono comunque tenuti al rispetto del Modello 231 di Immobiliare Costiera in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura ed organizzazione della società**, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto "apicale", ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per la società (di seguito, collettivamente denominati anche "Altri Destinatari").

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:

- tutti coloro che intrattengono con la società un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., i collaboratori a progetto, i consulenti, i lavoratori somministrati);
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della società;
- i fornitori e gli appaltatori.

6.4. Definizione di "violazione" del Modello 231, dei protocolli di prevenzione del rischio-reato e del Codice Etico.

Nel rispetto di quanto previsto nel codice civile in materia di proporzionalità delle sanzioni (art. 2106 c.c.), dallo Statuto dei Lavoratori (L. n.300/1970) e della contrattazione collettiva (CCNL) ai fini del presente Sistema Disciplinare costituiscono violazioni del Modello **tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto 231**.

In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, costituisce **violazione del Modello 231**:

- la messa in atto o l'omissione di comportamenti non conformi alle prescrizioni generali del Modello 231 e/o ai protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o del Codice Etico, nell'espletamento delle "attività sensibili" o "strumentali" che comporti la **commissione** di uno dei reati presupposto previsti nel Decreto 231;
- la messa in atto o l'omissione di comportamenti non conformi alle prescrizioni generali del Modello 231 e/o ai protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o del Codice Etico, nell'espletamento delle "attività sensibili" o "strumentali" che comporti anche solo una situazione di **mero rischio di commissione** di uno dei reati presupposto previsti nel Decreto 231;

- **l'inosservanza degli obblighi di informazione** nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello 231, che:
 - espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto 231;
 - siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal Decreto 231;
 - tali da determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal Decreto 231;
- la **segnalazione** di una condotta posta in essere da un soggetto apicale o subordinato in **violazione** del Modello 231 che risulti, con dolo o colpa grave, **priva di elementi circostanziali** e di **fatto** precisi e concordati;
- l'adozione di **misure discriminatorie** nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni di condotte poste in essere da soggetti apicali o subordinati in violazione del Modello 231 o che **svelino le generalità** del segnalante anonimo.

Si precisa che nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nei limiti di cui all'art. 6 del Decreto 231, il perseguimento dell'interesse all'integrità dell'ente nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli artt. 326, 622 e 623 del codice penale e all'art. 2105 del codice civile. Tale disposizione non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata.

Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

6.5. Le sanzioni disciplinari.

6.5.1. Criteri per l'irrogazione della sanzione disciplinare.

Il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche sono applicate in proporzione alla gravità della violazione del Modello 231 e/o dei protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o del Codice Etico e, comunque, osservando i seguenti criteri generali:

- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza ed imperizia evidenziata dal soggetto, tenuto altresì conto della prevedibilità dell'evento;
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno e/o del grado di pericolo arrecato a Immobiliare Costiera ai clienti o a terzi in ordine all'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto 231 e da eventuali successive modifiche o integrazioni;
- livello di responsabilità gerarchica o connessa al rispetto di leggi, regolamenti, ordini o discipline connesse alla posizione di lavoro occupata dal soggetto;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento tenuto dal soggetto destinatario del Modello 231 e/o dei protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o del Codice Etico nei confronti di Immobiliare Costiera, di altri lavoratori e/o di terzi nonché di precedenti disciplinari dell'ultimo biennio;
- eventuale concorso di responsabilità con altri lavoratori o terzi in genere che abbiano contribuito nel determinare la violazione.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni del Modello 231 e/o dei protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o del Codice Etico, punite con sanzioni diverse, si applicherà unicamente la sanzione più grave.

La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.

Principi di tempestività ed immediatezza impongono l'irrogazione della sanzione (anche e soprattutto disciplinare) prescindendo dall'eventuale giudizio penale.

In ogni caso, le sanzioni disciplinari ai lavoratori subordinati dovranno essere irrogate nel rispetto dell'art. 7 della L. n. 300/70 (di seguito "Statuto dei Lavoratori") e di tutte le altre disposizioni legislative e contrattuali esistenti in materia. Data l'autonomia della violazione del Modello 231 rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato o di un illecito amministrativo, la valutazione dei comportamenti in contrasto con lo stesso, come effettuata dalla Società, potrà non coincidere con la valutazione del giudice in sede penale e/o amministrativa.

L'applicazione delle sanzioni non pregiudica in ogni caso il diritto della società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

6.5.2. Le sanzioni nei confronti dei soggetti “apicali”.

Presupposto il carattere fiduciario che caratterizza il rapporto tra Immobiliare Costiera ed i suoi Dirigenti, la violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione, da parte degli stessi, delle singole regole di condotta del Modello 231 e/o dei protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o del Codice Etico, costituisce un illecito sanzionabile alla stregua di quanto segue.

Ai fini del presente Sistema Sanzionatorio, i provvedimenti irrogabili nei confronti dei Dirigenti di Immobiliare Costiera sono quelli previsti dalla normativa, dalle disposizioni applicabili, dal CCNL Edilizia Industria e da quanto ivi previsto. Segnatamente, possono consistere in:

- **rimprovero verbale;**
- **rimprovero scritto;**
- **multa** non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- **sospensione** dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- **licenziamento senza preavviso.**

In ragione del ruolo “apicale” e della conseguente inversione dell’onere probatorio a carico dell’Azienda, che deve dimostrare l’idoneità e l’efficace attuazione del Modello 231 per beneficiare della scriminante prevista dal Decreto 231, fermi restando i diritti, le facoltà e gli obblighi di Immobiliare Costiera nascenti dallo Statuto dei Lavoratori e dalle eventuali normative speciali, in quanto applicabili, nonché dai regolamenti interni applicabili, in attuazione di una politica di “Zero Tollerance”, ai fini del presente Sistema Sanzionatorio **comportamenti sanzionabili** nei confronti dei Dirigenti di Immobiliare Costiera, in quanto ritenuti e riconosciuti da IMMOBILIARE COSTIERA come **illeciti disciplinari**, sono:

Illecito disciplinare		Sanzione disciplinare
i)	Prima colposa violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni correlate al Modello 231 e/o dei protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o al Codice Etico.	Ammonizione scritta e multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare, in relazione alla gravità del fatto compiuto, per il Dirigente che commetta l’illecito di cui al punto sub i)
ii)	Ogni eventuale ulteriore colposa violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni correlate al Modello 231 e/o dei protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o al Codice Etico oppure ogni dolosa violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni correlate al Modello 231 e/o dei protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o al Codice Etico.	Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni o Licenziamento disciplinare, in relazione alla gravità del fatto compiuto, per il Dirigente che commetta una delle infrazioni sub ii).

In ogni caso, le sanzioni verranno irrogate secondo i criteri previsti al precedente paragrafo 6.5.1, e saranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del Dirigente, all’intenzionalità del comportamento, alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi tanto la rilevanza degli obblighi violati, quanto gli effetti cui Immobiliare Costiera può ragionevolmente ritenersi esposta – anche ai sensi e per gli effetti del Decreto 231 – a seguito della condotta censurata.

Il compito di accertare l’illecito, nonché di contestare ed irrogare le sopra elencate sanzioni, informato l’Organismo di Vigilanza, è affidato all’Amministratore per il Direttore Tecnico e gli altri dipendenti subordinati.

6.5.3. Le sanzioni nei confronti dei lavoratori “subordinati”.

I comportamenti tenuti dai lavoratori subordinati, dipendenti di Immobiliare Costiera, in violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle singole regole di condotta del Modello 231 e/o dei protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o del Codice Etico, costituisce un illecito disciplinare sanzionabile alla stregua di quanto segue.

Ai fini del presente Sistema Sanzionatorio, i provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti di Immobiliare Costiera che non rivestono la qualifica di Dirigenti sono quelli previsti dagli articoli 99 e 100 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Edilizia e Industria, sottoscritto in data 03/03/2022 e decorrente dal 01/03/2022 (di seguito il “CCNL”), nonché dalle eventuali normative speciali e dalle disposizioni vigenti applicabili, nel rispetto dell’articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Ai sensi dell'art. 77 del CCNL, i lavoratori sono classificati in sette livelli, secondo un sistema di inquadramento unico per operai, impiegati e quadri:

Livelli	Categorie
7	Quadri e impiegati di prima categoria super
6	Impiegati di prima categoria
5	Impiegati di seconda categoria
4	Impiegati e operai di quarto livello
3	Impiegati di terza categoria e operai specializzati
2	Impiegati di quarta categoria e operai qualificati
1	Impiegati di quarta categoria (1° impiego) e operai comuni

Più precisamente:

Livelli	Categorie
7	Quadri: lavoratori che oltre a rispondere alle caratteristiche indicate nella relativa declaratoria, svolgono con carattere continuativo, ruoli o funzioni richiedenti un grado di capacità gestionale, organizzativa e professionale particolarmente elevato, che comportino responsabilità per attività di alta specializzazione, di coordinamento e gestione e/o ricerca e progettazione in settori fondamentali dell'impresa fornendo comunque contributi qualificati per la determinazione degli obiettivi dell'impresa stessa. Impiegati lavoratori con funzioni direttive che, oltre a possedere le caratteristiche indicate nella declaratoria del 6° livello, nonché una specifica esperienza professionale, siano formalmente preposti dalla Direzione aziendale a ricoprire ruoli o funzioni per i quali siano previste peculiari responsabilità e deleghe, in alcuni settori o unità produttive di particolare rilevanza tecnica o amministrativa della organizzazione aziendale, al fine dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi dell'impresa.
6	Impiegati: lavoratori di concetto di ambo i sessi, sia tecnici che amministrativi, con funzioni direttive, che richiedono una specifica preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa, nei limiti delle sole direttive generali impartite dal titolare e dai dirigenti dell'impresa o dagli impiegati di 1a categoria super.
5	Impiegati e operai: lavoratori, sia tecnici che amministrativi, che assolvono a mansioni di concetto.
4	Impiegati: gli impiegati e gli operai con conoscenza ed esperienze pluriennali
3	Impiegati: gli impiegati d'ordine, sia tecnici che amministrativi, aventi mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale. Operai specializzati: lavoratori superiori ai qualificati, che sono capaci di eseguire lavori particolari che necessitano di speciale competenza pratica, conseguente da tirocinio o da preparazione tecnico-pratica.
2	Impiegati e operai: lavoratori d'ordine, sia tecnici che amministrativi, addetti a mansioni esecutive che non comportino l'inquadramento delle categorie superiori.
1	Impiegati e operai: vi rientrano gli impiegati di primo impiego, secondo l'elencazione tassativa di profili del testo contrattuale e gli operai comuni.

Ai fini del presente Sistema Sanzionatorio, i provvedimenti disciplinari, tenuto conto di quanto ivi previsto dallo Statuto dei lavoratori e specificatamente previsti nel CCNL (art. 99) qui irrogabili, secondo la gravità della infrazione, possono consistere in:

- **rimprovero verbale;**
- **rimprovero scritto;**
- **multa** fino a tre ore di retribuzione;
- **sospensione** fino ad un massimo di tre giorni;
- **licenziamento senza preavviso.**

Fermi restando i diritti, le facoltà e gli obblighi di IMMOBILIARE COSTIERA nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, dal CCNL, dalle eventuali normative speciali e disposizioni applicabili, nonché dai regolamenti interni applicabili, i **comportamenti sanzionabili** nei confronti dei lavoratori dipendenti di IMMOBILIARE COSTIERA ai fini del presente Sistema Sanzionatorio, in quanto ritenuti e riconosciuti da IMMOBILIARE COSTIERA stessa come **illeciti disciplinari**, sono:

	Illecito disciplinare	Sanzione disciplinare
i)	Prima violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni correlate al Modello 231 e/o dei protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o al Codice Etico a titolo colposo.	Rimprovero scritto , in relazione alla gravità del fatto compiuto, per il lavoratore che commetta l'illecito di cui al punto sub ii)
ii)	Seconda violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni correlate al Modello 231 e/o dei protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o al Codice Etico a titolo colposo.	Multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare o sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni, per il lavoratore che commetta, in relazione alla gravità del fatto compiuto, l'illecito di cui al punto sub ii).

iii)	Violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni correlate al Modello 231 e/o dei protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o al Codice Etico, a titolo doloso.	Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni, in relazione alla gravità del fatto compiuto, per il lavoratore che commetta l'illecito sub iii).
iv)	Violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni correlate al Modello 231 e/o dei protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o al Codice Etico, a titolo doloso, nel caso di consumazione di un reato rilevante ai sensi del Decreto 231.	Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni o Licenziamento disciplinare, in relazione alla gravità del fatto compiuto, per il lavoratore che commetta l'illecito sub iv).

In ogni caso, le sanzioni verranno irrogate secondo i criteri previsti al precedente paragrafo 6.5.1. e saranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, all'intenzionalità del comportamento, alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi tanto la rilevanza degli obblighi violati, quanto gli effetti cui Immobiliare Costiera può ragionevolmente ritenersi esposta – anche ai sensi e per gli effetti del Decreto 231 – a seguito della condotta censurata.

In caso di accertamento dell'illecito, deve essere data tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza.

6.5.4. Le sanzioni nei confronti degli altri destinatari.

Ogni comportamento posto in essere dai Soggetti che intrattengono rapporti contrattuali con Immobiliare Costiera, in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello 231 e/o dai protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o dal Codice Etico e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto 231 potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei contratti di consulenza, collaborazione, fornitura di beni e/o servizi, nonché delle relative norme generali vigenti, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal citato Decreto 231.

Le sanzioni saranno commisurate al livello di responsabilità dei Soggetti che intrattengono rapporti contrattuali con Immobiliare Costiera, all'intenzionalità del comportamento, alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi tanto la rilevanza degli obblighi violati, quanto gli effetti cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta – anche ai sensi e per gli effetti del Decreto 231 – a seguito della condotta censurata.

Fatte salve le previsioni di cui al codice civile, nonché delle eventuali normative speciali e disposizioni applicabili, il Datore di Lavoro provvederà a contestare la condotta sanzionabile con l'indicazione specifica dei fatti addebitati e a comunicare l'intenzione di Immobiliare Costiera di attivare le clausole risolutive espresse inserite nei contratti, informandone l'Organismo di Vigilanza.

Resta comunque salvo ed impregiudicato il diritto al risarcimento del danno che Immobiliare Costiera dimostrerà di aver subito a seguito di simili infrazioni, anche ulteriore rispetto ad eventuali penali pattuite.

In caso di violazione del Modello 231 e/o dei protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o del Codice Etico da parte di apicali, l'Organismo di Vigilanza informerà i Soci e l'Amministratore, il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative onde adottare i provvedimenti previsti dalla vigente normativa.

6.6. Il procedimento sanzionatorio.

Per quanto riguarda la procedura di contestazione di simili infrazioni e di irrogazione delle sanzioni, si dovrà far riferimento ai criteri di cui al CCNL ed all'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, nonché delle eventuali normative speciali e disposizioni applicabili, in particolare:

- il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa;
- salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni;
- se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi alla scadenza del termine per le giustificazioni, queste si riterranno accolte;
- il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero, di un componente la Rappresentanza sindacale unitaria;
- la comunicazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto;

- i provvedimenti disciplinari di cui sopra alle lettere b), c) e d) potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze;
- il licenziamento per mancanze di cui all'art. 100 potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604 confermate dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300;
- non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro commissione.

6.7. Il sistema delle segnalazioni anonime (whistleblowing).

L'art. 6 del Decreto 231, così come modificato dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179 (pubblicata in G.U. del 14 dicembre 2017), inserisce ai nuovi commi 2-bis, 2-ter e 2-quater, delle disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato. In particolare:

“2-bis: I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;*
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;*
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;*
- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.*

2-ter: L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2-quater: Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo.

Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.”

Inoltre lo scorso 9 dicembre 2022 il Governo ha approvato lo schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del parlamento europeo e del consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

A fine di dare concreta attuazione a tutte le nuove disposizioni sul fenomeno del whistleblowing, Immobiliare Costiera ha istituito:

- un canale di comunicazione anonimo e riservato mediante creazione di una mailbox ad accesso collettivo: da “segnalazioni.231@immobiliare-costiera.com” a “gianmarco.lorenzi@immobiliare-costiera.com”;
- un espresso riconoscimento tra le Politiche aziendali:
 - a tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato;
 - a riconoscimento che il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'art. 2105 del codice civile;
 - costituisce, invece, violazione dell'obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito (in questi casi non trova dunque più applicazione la giusta causa e sussiste la fattispecie di reato a tutela del segreto);
- un Sistema Disciplinare che sanziona chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

6.8. Registro.

Immobiliare Costiera adotta un registro, la cui tenuta è responsabilità della Amministratore, nel quale si deve procedere all'iscrizione di tutti coloro che abbiano violato le regole del Modello 231 e/o dei protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o del Codice Etico, secondo quanto ivi previsto, anche al fine di valutare la possibilità di instaurazione di nuovi rapporti contrattuali con gli stessi interessati.