

# idealista

Modello di  
organizzazione  
gestione e controllo  
ai sensi del D.LGS.  
231/2001  
di Idealista S.p.A.

| Parte Generale

# Indice

<b>Parte Generale</b>	<b>1</b>
Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica	<b>4</b>
I. La Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche	4
II. I Soggetti la cui condotta può determinare responsabilità ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001	4
III. I reati-presupposto	5
IV. Le Sanzioni previste nel Decreto	7
V. Delitti tentati	9
VI. Ipotesi di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente: le condotte esimenti	9
VII. La finalità e la struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	10
VIII. Il sistema <i>Whistleblowing</i>	10
L'attività svolta da Idealista S.p.A.	<b>11</b>
I. Il sistema di governance	12
II. La struttura organizzativa di idealista	12
Il modello 231	<b>13</b>
I. Le finalità del Modello 231	13
II. La costruzione del Modello 231	14
III. I Destinatari del Modello 231	17
IV. Formazione ed Informazione del Personale	18
V. Informativa ai Terzi e diffusione del Modello 231	19
VI. Aggiornamento del Modello	19
VII. Rappresentanza in giudizio e nomina del difensore di fiducia della Società	20
L'Organismo di Vigilanza	<b>21</b>
I. Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza	21
II. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza	22
III. Durata dell'incarico e cause di cessazione	22
IV. Casi di ineleggibilità e di decadenza	23
V. Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza	23

VI. Risorse dell'Organismo di Vigilanza	25
VII. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza	25
Sistema Sanzionatorio per mancata osservanza del presente Modello e delle norme-disposizioni ivi richiamate	<b>27</b>
I. Principi generali	27
II. Definizione di "Violazione" ai fini dell'operatività del presente Sistema Sanzionatorio	27
III. Personale dipendente	29
IV. Dirigenti	31
V. Amministratori	31
VI. Sindaci	32
VII. Terzi: collaboratori, agenti e consulenti esterni	3

## Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica

### I. La Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche

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

In particolare, il D.Lgs. n. 231 del 2001 stabilisce un regime di responsabilità amministrativa – in sostanza equiparabile alla responsabilità penale – a carico delle persone giuridiche (di seguito, per brevità, il/gli "**Ente/Enti**"), che si aggiunge alla responsabilità della persona fisica autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti.

Tale responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati previsti nel medesimo D.Lgs. n. 231 del 2001 (di seguito, per brevità, "**reato-presupposto**" o "**reati-presupposto**").

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

### II. I Soggetti la cui condotta può determinare responsabilità ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001

Ai sensi dell'art. 5, D. Lgs. n. 231/2001, l'Ente è responsabile per i reati presupposto commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a. 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 nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- b. da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

Sul punto, si rappresenta che non è necessario che le persone sottoposte, di cui alla lettera b), intrattengano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato. Invero, nella nozione di persona sottoposta, sono ricompresi 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"<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Circolare Assonime, in data 19 novembre 2002, n. 68.

La responsabilità dell'Ente è esclusa solamente nel caso in cui il reato presupposto sia stato commesso nell'interesse esclusivo dell'agente o di terzi.

## III. I reati-presupposto

Il D. Lgs. n. 231/2001 prevede un elenco tassativo di reati-presupposto, dalla cui commissione scaturisce la responsabilità amministrativa dell'Ente. Tali reati sono:

**a. reati contro la Pubblica Amministrazione**, previsti dagli articoli 24 e 25 del Decreto, successivamente modificati dalla L. 6 novembre 2012, n. 190, dalla L. 16 gennaio 2019, n. 3, e dal D.lgs. 14 luglio 2020, n. 75. Detti reati sono stati da ultimo modificati dal D.L. 27 gennaio 2022 n. 4, convertito, con modif., nella L. 28 marzo 2022 n. 25.

Tra i reati contro la Pubblica Amministrazione vi sono: indebita percezione di erogazioni pubbliche, 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, frode nelle pubbliche forniture, concussione, induzione indebita a dare o promettere altre utilità, corruzione (anche internazionale), istigazione alla corruzione e traffico di influenze illecite, frode nell'esecuzione di contratti di pubblica fornitura (anche in danno dell'Unione Europea), frode per il conseguimento di erogazioni dai Fondi agricoli europei, peculato (anche mediante profitto dell'errore altrui) e abuso d'ufficio – quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea.

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

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

**d. delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**, introdotti dall'articolo 6 della Legge 23 novembre 2001, n. 409, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-bis, successivamente integrato dall'articolo 15, comma 7, lett. a), della Legge 23 luglio 2009, n. 99;

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

**f. reati societari**, introdotti dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-ter, successivamente integrato dal D.Lgs. 28 dicembre 2005, n. 262, dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190, dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69, dal D.Lgs. 15 marzo 2017, n. 38, e da ultimo dal D.Lgs. 2 marzo 2023 n. 19;

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

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

**i. delitti contro la personalità individuale**, introdotti dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-quinquies, successivamente modificato dalla Legge 6 febbraio 2006, n. 38, dal D.Lgs. 4 marzo 2014, n. 39, e dalla Legge 29 ottobre 2016, n. 199, nonché, da ultimo, dalla L. 23 dicembre 2021 n. 238;

- j. reati di abuso di mercato**, previsti dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-sexies e, all'interno del TUF, l'articolo 187-quinquies "Responsabilità dell'ente";
- k. reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime**, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, introdotti dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-septies, successivamente modificato dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81;
- l. reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio**, introdotti dal Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-octies, successivamente modificato dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186 e dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 90, nonché da ultimo dal D.lgs. 8 novembre 2021 n. 195;
- m. delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti**, introdotti dal Decreto Legislativo 14 dicembre 2021, n. 184, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'articolo 25-octies.1;
- n. delitti in materia di violazione del diritto d'autore**, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. c), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-novies, successivamente modificato dalla L. 3 agosto 2009, n. 116, e dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121;
- o. delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**, introdotto dall'art. 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-decies;
- p. reati ambientali**, introdotti dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-undecies, successivamente modificato dalla Legge 22 maggio 2015, n. 68 (c.d. "Ecoreati");
- q. reati transnazionali**, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, "Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale";
- r. delitto di impiego di cittadini di Paesi terzi di cui il soggiorno è irregolare**, introdotto dal Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109, recante l'"Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare", che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-duodecies, successivamente modificato dalla Legge 17 ottobre 2017, n. 161;
- s. reati di corruzione tra privati**, introdotti dalla L. 6 novembre 2012, n. 190, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 la lettera s-bis all'articolo 25-ter, comma 1, successivamente modificato dal D.Lgs. 15 marzo 2017, n. 38.
- t. delitti di razzismo e xenofobia**, introdotto dalla Legge 20 novembre 2017, n. 167, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'art. 25-terdecies;
- u. delitti di frode nelle competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati**, introdotti dalla Legge 3 maggio 2019, n. 39 che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'art. 25-quaterdecies;
- v. reati tributari**, tra cui delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, occultamento o distruzione di documenti contabili, sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte - artt. 2, 3, 8, 10, 11 D.Lgs. n. 74 del 2000 – introdotti dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-quinquiesdecies; dichiarazione infedele, omessa dichiarazione e indebita compensazione se il fatto è commesso: (a) nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri; (b) al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro – art. 4, 5 e 10-quater D.Lgs. n. 74 del 2000 – introdotti dal D.Lgs. n. 75 del 14 luglio 2020;

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

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

## IV. Le Sanzioni previste nel Decreto

Il D.lgs. n. 231 del 2001 prevede che possano essere inflitte le seguenti **tipologie di sanzioni**:

- a. la sanzione pecuniaria;
- b. le sanzioni interdittive;
- c. la confisca;
- d. la pubblicazione della sentenza.

**La sanzione amministrativa pecuniaria** costituisce la sanzione generale di necessaria applicazione: è prevista sempre per tutti i reati, senza alcuna possibilità che possa essere sospesa o revocata. L'Ente risponde a tale sanzione con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Al fine di commisurare la sanzione amministrativa pecuniaria da infliggere all'Ente, il Giudice è tenuto a valutare: (i) la gravità del fatto; (ii) il grado di responsabilità dell'Ente; (iii) l'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

La sanzione viene applicata entro un numero non inferiore a cento e non superiore a mille quote. Ogni quota potrà poi assumere un valore minimo di euro 258,00 e un valore massimo di euro 1549,00, in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, al fine di assicurare l'efficacia della sanzione.

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

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

Riduzione	Presupposti
da 1/2 a 2/3	[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado] L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; e è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

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

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

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

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

ovvero

- "in caso di reiterazione degli illeciti".

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

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

- "l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso";
- "l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi";
- "l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca".

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

Ai sensi dell'articolo 19, D.lgs. n. 231 del 2001, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** - anche per equivalente - del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

La **pubblicazione della sentenza di condanna** su uno o più giornali ovvero nel sito internet del Ministero della Giustizia può essere disposta dal Giudice per un arco di tempo fissato dal Giudice, non superiore a 30 giorni e comunque non inferiore a quindici, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente ed a spese dell'Ente.

## V. Delitti tentati

Qualora i reati-presupposto siano stati commessi nella forma del **tentativo**, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

Inoltre, non sono applicabili sanzioni nei confronti dell'Ente, qualora abbia volontariamente impedito il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

## VI. Ipotesi di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente: le condotte esimenti

Ai sensi degli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001, vi sono ipotesi specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

In particolare, nel caso di reati commessi da soggetti apicali, l'articolo 6 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

- a. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, anche solo il "**Modello**") idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente, l'Organismo di Vigilanza (di seguito, per brevità, l'"**OdV**"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c. le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- d. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per quanto concerne i reati commessi da soggetti sottoposti, l'articolo 7 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede l'esonero della responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

## VII. La finalità e la struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Al fine di consentire l'esonero della responsabilità dell'Ente, il Modello non deve essere soltanto meramente adottato, bensì deve essere efficacemente attuato, attraverso l'implementazione di tutti i protocolli e di tutti i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che la Società intende scongiurare.

In particolare, ai sensi dell'art. 6, comma 2 del D. Lgs. n. 231/2001, il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le **attività** nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici **protocolli** diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare **modalità di gestione delle risorse finanziarie** idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere **obblighi di informazione** nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, tra cui la violazione delle misure di tutela del segnalante e il caso di eventuali segnalazioni rivelatesi infondate, effettuate con dolo o colpa grave ed accertate con sentenza penale o civile di primo grado.;
- prevedere un **canale di segnalazione** di condotte illecite o di violazione del Modello e il relativo divieto di ritorsione (*Whistleblowing*, v. par. VIII)

## VIII. Il sistema *Whistleblowing*

La legge n. 179/2017 a tutela del *whistleblower* ha aggiunto all'interno dell'art. 6 del Decreto Legislativo n. 231/2001 il comma 2-bis, che originariamente prevedeva l'inserimento di un canale di segnalazione degli illeciti all'interno del Modello di Organizzazione e Gestione adottato dalla Società.

Il comma 2-bis è stato da ultimo modificato dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, che ha recepito la 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.

La Società ha adottato la procedura per le segnalazioni del whistleblower, che costituisce parte integrante del presente Modello e istituisce un Canale Etico conforme alla normativa sopra richiamata. Ai sensi del D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, la Società ha altresì comunicato alle Rappresentanze Sindacali competenti l'implementazione del proprio canale di segnalazione.

## L'attività svolta da Idealista S.p.A.

Idealista S.p.A. (di seguito, anche solo la "**Società**" oppure "**idealista**") è una società italiana, con sede legale in Milano, Corso Italia, n. 3, che si occupa di ideare, progettare e sviluppare prodotti e/o servizi per il settore immobiliare, tramite appositi portali Internet. Inoltre, la Società si occupa di ideare, progettare e sviluppare opere di ingegno utilizzabili dalle aziende nel settore commerciale, della pubblicità ecc. quali siti web, riviste, banche dati, tra gli altri. La Società fornisce altresì software informatici e materiali hardware per il settore immobiliare e presta servizi di call center anche per conto di terzi.

A tal proposito, per un maggior dettaglio circa l'oggetto sociale di idealista si rimanda a quanto stabilito nell'art. 5 dello Statuto della Società.

idealista è strutturata nelle seguenti linee di attività, inter alia, di (i) sviluppo e gestione dei portali immobiliari gestiti con il marchio "idealista" ([www.idealista.it](http://www.idealista.it)) e del marchio "Casa.it" ([www.casa.it](http://www.casa.it)) e "Attico" ([www.attico.it](http://www.attico.it)); (ii) servizi di informazione sul mercato immobiliare, big data e valutazioni orientative del valore commerciale di immobili; (iii) sviluppo e produzione, anche attraverso società consociate, di software gestionali CRM e di altre soluzioni informatiche e/o con finalità di promozione per il settore immobiliare.

idealista è una società interamente controllata da idealista S.A.U., società di diritto spagnolo la quale, infine, è interamente posseduta indirettamente dalla capogruppo Isabella JVCo S.à.r.l.. idealista svolge le seguenti attività:

- a. sviluppo e gestione del portale immobiliare gestito con marchio "idealista" in Italia ([www.idealista.it](http://www.idealista.it)) del portale immobiliare con marchio "Casa.it" ([www.casa.it](http://www.casa.it)) e del portale immobiliare con marchio "Attico" ([www.attico.it](http://www.attico.it)).
- b. servizi di informazione e big data sul mercato immobiliare e valutazioni orientative del valore commerciale di immobili.
- c. sviluppo e produzione, anche attraverso società consociate, di software gestionali CRM<sup>2</sup> per il settore immobiliare e di altre soluzioni informatiche e/o con finalità di promozione per il settore immobiliare.

Nel 2022, Idealista S.p.A. ha perfezionato l'acquisizione della società Regold S.r.l. ([www.regold.it](http://www.regold.it)), società leader in Italia per l'insieme di servizi che presta alle agenzie immobiliari, fornendo supporto in merito, ad esempio, alle procedure di registrazione dei contratti di locazione e dei preliminari all'Agenzia delle Entrate, nonché svolgendo attività di formazione degli agenti immobiliari, ecc.

I rapporti tra idealista S.A.U. e Idealista S.p.A., anche con riferimento ai servizi e al supporto forniti a quest'ultima da altre società dell'ecosistema di idealista, sono regolati da appositi contratti intercompany.

---

2 I CRM sono strumenti essenziali attraverso i quali i professionisti del settore gestiscono le pubblicazioni online delle proprietà immobiliari, le visite agli immobili, i clienti, hanno accesso ad applicazioni dedicate, realizzano le operazioni quotidiane e strutturano la propria promozione pubblicitaria, anche sui portali web

## I. Il sistema di governance

idealista ha adottato un sistema di amministrazione e controllo di tipo tradizionale, basato su:

- un Consiglio di Amministrazione (di seguito, anche solo il “**CdA**”) composto – alla data di adozione del presente Modello – da due membri;
- un Collegio Sindacale (di seguito, anche solo “**Collegio Sindacale**”) composto – alla data di adozione del presente Modello – da tre membri effettivi e due membri supplenti.

La Società si avvale altresì di una Società di Revisione e di Consulenti esterni di supporto alle Funzioni della Società.

La Società ha implementato un sistema di deleghe e procure, debitamente formalizzato nelle opportune sedi e provvisto di pubblicità anche mediante il competente Registro delle Imprese.

## II. La struttura organizzativa di idealista

I paragrafi che seguono contengono una breve descrizione delle attività svolte da ciascuna funzione all'interno della Società, nonché una descrizione del ruolo svolto dai soggetti responsabili dalle funzioni direttive locali.

- **Commerciale:** il team commerciale è dedicato alla vendita dei servizi di idealista, contattando potenziali clienti nonché clienti acquisiti direttamente via telefono, e-mail o visite in presenza presso le agenzie immobiliari. La forza vendite è suddivisa in sotto-team, ciascuno coordinato da un Team Leader. Tutta la struttura riporta in Italia a due direttori commerciali, responsabile dei risultati di vendita.
- **Sales Enablement:** questo team supporta ed affianca l'area commerciale. In particolare, contribuisce a migliorare l'efficienza dei team di vendita di idealista attraverso la formazione, l'uso di strumenti e la gestione dei contenuti. Si occupa della formazione interna ed esterna e dell'ottimizzazione degli strumenti, dei contenuti necessari per raggiungere gli obiettivi dei team di vendita. Un focus particolare viene riservato all'attività di gestione dei workshop, che rappresentano un canale diretto e fisico con clienti attuali e potenziali su temi di interesse fra gli operatori del mercato immobiliare.
- **Data:** questo team è responsabile dell'analisi dei dati interni ed esterni relativi al mercato immobiliare al fine di fornire report e analisi sul settore immobiliare e su altri indicatori immobiliari.
- **Fidelizzazione:** la funzione si dedica a raggiungere in modo proattivo i clienti, offrendo loro supporto e aiuto in caso di problemi o restando a loro disposizione per migliorare la qualità del servizio offerto.
- **Tecnologia e Usabilità:** si occupano delle attività legate agli aspetti tecnici dei portali immobiliari.
- **Pubblicità e Marketing:** le funzioni svolte da questo team consistono principalmente nella creazione e progettazione e nel disegno di banner pubblicitari, preparazione di presentazioni, mailing, stands, supporto grafico, tanto per i propri portali quanto per i propri clienti.
- **Marketing B2B:** il team si occupa di sostenere le attività della forza vendita con campagne di marketing e promozione rivolte ai clienti. Il loro scopo è promuovere idealista ed i suoi nuovi prodotti nei confronti dei clienti B2B (agenzie ed agenti immobiliari).
- **Comunicazione:** si dedica allo sviluppo dell'immagine del brand, potenziare la comunicazione esterna

attraverso i differenti media, sviluppare diverse iniziative per la promozione e il miglioramento del posizionamento di idealista/casa.it/attico, etc. Inoltre, tale dipartimento supporta l'azienda nella gestione delle relazioni esterne, per comunicazioni, comunicati stampa, progetti di sponsorship, etc.

- **News:** si occupa di gestire e sviluppare contenuti nella sezione "idealista news" del sito web, dove sono inseriti contenuti relativi al settore immobiliare e all'economia.
- **Traffico (posizionamento):** il team di traffico svolge principalmente funzioni volte a ottenere un migliore posizionamento del sito web.
- **HR – Amministrazione del personale e People & Talent:** svolge all'attività di recruitment, formazione, gestione, sviluppo ed engagement delle risorse, in parte occupate nella gestione dell'amministrazione del personale e del payroll.
- **Finance, legale e fiscale:** si occupano, ciascuno per lo specifico settore di competenza, delle attività di contabilità, redazione bilanci, controlling, HR cost controlling, budgeting, ufficio legale, ufficio tax. Inoltre, il dipartimento Finance svolge le tipiche attività di gestione delle banche e dei pagamenti oltre che della gestione delle imposte. All'interno del team è anche presente un'unità dedicata all'area di business support relativa alla gestione dei clienti e al recupero crediti.
- **Office Management:** si occupa della gestione, della manutenzione e del buon utilizzo delle strutture interne alle sedi. È responsabile dell'accoglienza ospiti, della gestione delle spedizioni e dei corrieri, della piccola cassa, ecc.
- **Management:** Il management si occupa della gestione ordinaria e straordinaria delle attività aziendali essendo responsabile di coordinare, vigilare e controllare tali attività. Inoltre, supervisiona e coordina lo sviluppo di nuovi prodotti per il web e le applicazioni dei portali.

## Il modello 231

### I. Le finalità del Modello 231

idealista, con il fermo intento di promuovere, istituire, sviluppare e mantenere un'adeguata cultura etica d'impresa, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della Società stessa e di propri soci, ha ritenuto opportuno analizzare e rafforzare tutti gli strumenti di controllo e di governance societaria già adottati, procedendo all'adozione, all'attuazione e al regolare aggiornamento del Modello previsto dal D. Lgs. n. 231/2001.

Con l'adozione del presente Modello, idealista si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- garantire un'efficace cultura dell'etica e della compliance, nonché (ii) l'efficacia delle norme e delle procedure di controllo che riducono al minimo i rischi di comportamenti illeciti da parte di dirigenti e dipendenti di idealista;
- ribadire che ogni condotta illecita è assolutamente condannata dalla Società, anche se ispirata ad un malinteso interesse sociale ed anche se idealista non fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio;
- determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto di idealista e, in particolare, nelle aree

individuare "a rischio" di realizzazione dei reati-presupposto, la consapevolezza del dovere di conformarsi alle disposizioni ivi contenute e più in generale alla regolamentazione aziendale;

- informare i Destinatari che la violazione delle disposizioni del MOGC costituisce un comportamento sanzionabile sul piano disciplinare e che, in caso di commissione di un Reato, alle sanzioni penali loro applicabili a titolo personale, si potrebbe determinare la responsabilità amministrativa in capo alla Società, con la conseguente applicazione alla medesima delle relative sanzioni;
- consentire alla Società, grazie a un'azione di stretto controllo e monitoraggio sulle aree a rischio e sulle attività sensibili rispetto alla potenziale commissione di reati-presupposto e all'implementazione di strumenti ad hoc, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi;
- sensibilizzare e formare tutti i dipendenti di idealista sull'importanza della compliance e, in particolare, su prevenzione del rischio criminale.

## II. La costruzione del Modello 231

Nella costruzione del presente Modello 231 si è tenuto conto del Manuale di Compliance del Gruppo, i quali principi s'intendono integralmente richiamati.

Si ritiene opportuno precisare che il presente Modello 231 aderisce alla struttura di prevenzione dei rischi di commissione dei reati-presupposto, condivisa a livello di Gruppo, che si fonda su due tipologie di controlli:

- **Controlli generali**, che costituiscono la base del controllo dei rischi e che sono efficaci per prevenire o mitigare il rischio generico di reato. Tra i controlli generali, si richiamano:
  - **Sistema di procure**: il sistema di procure di idealista è suddiviso in gruppi, prevede la firma congiunta di due procuratori per le principali transazioni, nonché limitazioni in termini di importo o di tipo di transazione. Inoltre, viene svolta costante attività di monitoraggio sulle stesse.
  - **Codice Etico e di Condotta**: il Codice Etico e di Condotta di idealista definisce le linee guida di e i principi generali di etica e conformità che devono essere osservati da tutti gli stakeholder, da ogni dipendente di idealista e, in generale, da tutte le persone che lavorano o forniscono servizi all'azienda.
  - **Canale Etico**: idealista dispone di un Canale Etico per la comunicazione – in via confidenziale - di eventuali violazioni o segnalazioni. Tali segnalazioni possono essere inviate anche in forma anonima.
  - **Formazione sulla prevenzione dei rischi criminali**: idealista ha un piano di formazione in atto sulla prevenzione dei rischi criminali per tutti i suoi dipendenti. Il team di Compliance è responsabile di garantire che i dipendenti di idealista rispettino le norme e i regolamenti applicabili e abbiano ricevuto ed eseguito tutte le azioni formative programmate.
  - **Politica anticorruzione e antifrode**: ha lo scopo di pianificare e definire i principi fondamentali di comportamento che il Personale Soggetto deve seguire in materia di anticorruzione, costituendo un impegno inequivocabile da parte di idealista per il monitoraggio, il controllo e l'analisi dei dati e sanzionare qualsiasi atto o comportamento che possa favorire la corruzione e la frode.
  - **Politica dei diritti umani**: mira al rispetto, nel senso più ampio del termine, dei diritti e della dignità di tutti gli esseri umani nonché delle persone con cui idealista lavora o interagisce, siano esse dipendenti o terzi.

- **Protocollo per l'accettazione e l'offerta di doni e ospitalità:** stabilisce i principi e le azioni che il Personale Soggetto deve seguire in relazione ai doni e all'ospitalità.
- **Procedura per la Gestione di Crisi:** disciplina gli standard tecnici e le raccomandazioni professionali per l'analisi e la valutazione delle informazioni utili e pertinenti per la preparazione del sistema di allerta preventivo a tutela della continuità del business, a seguito delle novità normative introdotte dal nuovo Codice di Crisi e di Insolvenza.
- **Contatto con avvocati esterni:** idealista intrattiene rapporti con vari studi legali di primo livello, strutturati sia sul territorio nazionale che internazionalmente e può richiedere consulenze esterne su argomenti e progetti specifici su base ad hoc.
- **Segregazione dei compiti:** idealista ha una marcata segregazione dei compiti e delle aree di responsabilità.
- **Controlli Specifici:** consistono in misure specifiche volte a prevenire o mitigare un rischio penale specifico o un gruppo di rischi penali specifici, che corrispondono ai controlli di attività o attrezzature specifiche.

La costruzione del Modello 231 di idealista si è articolata nelle fasi qui descritte:

- analisi del contesto aziendale, attraverso un esame della documentazione societaria rilevante e lo svolgimento di interviste con i Responsabili delle principali Funzioni della Società, informati sulla struttura e sulle attività della stessa, nonché l'esame dei processi aziendali nei quali le attività sono articolate e le modalità della loro concreta ed effettiva attuazione;
- individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali "a rischio" o "strumentali" alla commissione di reati, operata sulla base dell'analisi del contesto aziendale sopra descritto;
- rilevazione ed individuazione del sistema di controllo dell'ente finalizzato a prevenire la commissione di reati-presupposto, con indicazione dei protocolli che disciplinano l'operatività aziendale;
- verifica dell'idoneità ed operatività degli strumenti di controllo, con monitoraggio continuo dell'effettiva osservanza del Modello.

In aderenza a quanto sopra esposto, la Società ha inteso predisporre un Modello che tenga conto della propria realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di governance e in grado di valorizzare i controlli esistenti.

Il Modello di idealista si compone di:

- una **Parte Generale**, che contiene i principi cardine del Modello stesso, una descrizione dell'attività della Società e dei risultati dell'attività di *risk assessment*, le disposizioni concernenti l'istituzione e il funzionamento dell'OdV di idealista e le attività di diffusione, comunicazione e formazione relative al Modello e di aggiornamento dello stesso. Inoltre, è previsto un **Sistema Disciplinare**, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.
- una **Parte Speciale**, che contiene i Protocolli adottati dalla Società come parte del Modello e a integrazione degli strumenti di controllo e di governance societaria già adottati, tra cui i Protocolli e le disposizioni volti a individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di reati-presupposto. Ciascun Protocollo definisce (i) i destinatari; (ii) l'ambito di applicazione; (iii) i principi di comportamento; (iv) i presidi di controllo; (v) gli obblighi di reporting nei confronti dell'OdV.

Alla luce della specifica operatività della Società, si è ritenuto di incentrare l'attenzione, in quanto ritenuti **maggiormente rilevanti**, ai seguenti **reati-presupposto**:

- 24, 25 (reati contro la P.A.), 25-ter (corruzione e istigazione alla corruzione tra privati) e 25-decies (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria);
- 24-bis (delitti informatici e trattamento illecito di dati);
- 24-ter e L. 146/2006 (delitti di criminalità organizzata);
- 25-bis.1 (delitti contro l'industria e il commercio);
- 25-ter (reati societari);
- 25-septies (omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime derivanti da violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro);
- 25-octies (ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché auto-riciclaggio);
- 25-nonies (delitti in materia di violazione del diritto d'autore);
- 25-undecies (reati ambientali), soltanto per le attività di gestione dei rifiuti;
- 25-quinquiesdecies (reati tributari);
- 25-septiesdecies (delitti contro il patrimonio culturale).

Per tali famiglie di reato trovano applicazione i principi generali di controllo descritti nella Parte Generale e nel Codice Etico, nonché i principi generali di comportamento e di controllo preventivo descritti in ciascuna Parte Speciale.

Per quanto concerne i reati di cui 25-terdecies (razzismo e xenofobia), 25-sexiesdecies (delitti in materia di contrabbando), 25-octies.1 (delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti), 25-undecies e d.lgs. 152/2006 (reati ambientali - relativamente alle fattispecie non sopra indicate) e 25-octiesdecies (riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici), all'esito delle attività di *risk assessment* ha portato a ritenere la concreta possibilità di commissione di tali reati **non significativa** in virtù dell'attività svolta dalla Società e delle misure di prevenzione adottate al riguardo dalle competenti strutture aziendali. Pertanto, in relazione a tali tipologie di reato trovano applicazione i **principi generali** di controllo descritti nella Parte Generale nonché i principi di comportamento descritti nel Codice Etico della Società.

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

In ogni caso, i principi etici su cui si fonda il Modello della Società e la sua struttura di governance sono finalizzati a prevenire in linea generale anche quelle fattispecie di reato che, per la loro irrilevanza, non trovano disciplina specifica nelle Parti Speciali del presente Modello.

Ed invero, le regole contenute nel Modello di idealista si accompagnano inoltre alle previsioni del Codice Etico e delle altre policy adottate dalla Società e dal Gruppo, quali il Codice di Condotta per i Fornitori e la Policy Whistleblowing. Tali strumenti, infatti, pur rispondendo a finalità diverse e ulteriori rispetto a quelle del Modello e delle previsioni del Decreto 231, fungono da ulteriori presidi con riguardo alla promozione della legalità, alla prevenzione della commissione di Reati e alla tutela dei segnalanti.

L'adozione del presente Modello è demandata dal Decreto 231 stesso alla competenza dell'organo amministrativo (ed in particolare al CdA), al quale è altresì attribuito il compito di:

(i) integrare il presente Modello con ulteriori Parti Speciali relative ad altre tipologie di Reati Presupposto di nuova introduzione nel D.lgs. n. 231 del 2001 e (ii) di curarne l'aggiornamento.

## III. I Destinatari del Modello 231

Le disposizioni del Modello 231 di idealista si applicano a tutti gli esponenti aziendali coinvolti - anche di fatto - nelle attività della Società considerate a rischio ai fini del Decreto 231. In particolare, il Modello si applica ai seguenti destinatari (di seguito, anche solo i "**Destinatari**"):

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società, inclusi Presidente, Amministratore Delegato, legali rappresentanti e membri del consiglio di Amministrazione di idealista;
- persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società stessa; e
- dipendenti della Società, quale che sia il rapporto che li lega alla Società (inclusi eventuali stagisti e tirocinanti), sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui sopra.

Il rispetto delle prescrizioni dettate dal Modello, così come il rispetto delle prescrizioni e dei principi comportamentali indicati nel Codice Etico, è richiesto anche ai soggetti estranei alla compagine societaria, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, fornitori, consulenti, professionisti, agenzie di lavoro, appaltatori di servizi di cui agli articoli 4 e 20 del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276, i subappaltatori e i partner commerciali, che operano in nome o per conto o comunque nell'interesse di idealista (di seguito, i "**Soggetti Terzi**").

A tal fine, laddove possibile e opportuno, i Soggetti Terzi sono vincolati al rispetto delle norme del Modello, del Codice Etico e del Codice di Condotta per i Fornitori mediante apposite clausole contrattuali che consentano alla Società, in caso di inadempimento, di risolvere unilateralmente i contratti stipulati e di richiedere il risarcimento dei danni eventualmente patiti (ivi compresa l'eventuale applicazione di sanzioni ai sensi del Decreto 231).

## IV. Formazione ed Informazione del Personale

L'adeguata formazione e la costante/periodica informazione del personale in ordine ai principi e alle prescrizioni contenute nel Modello rappresentano fattori di grande importanza per la corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione aziendale.

I Destinatari sono tenuti ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello e delle modalità attraverso le quali la Società ha inteso perseguirli, approntando un adeguato sistema di procedure e controlli.

La Società garantisce una corretta conoscenza da parte dei Destinatari circa il contenuto del Decreto e gli obblighi derivanti dal medesimo. Inoltre, ai fini dell'efficace attuazione del presente Modello, la formazione e l'informativa verso i Destinatari è gestita dall'Organismo di Vigilanza con i Responsabili delle Funzioni aziendali coinvolte nella applicazione del Modello.

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

- una **comunicazione iniziale**: l'adozione del presente Modello, così come ogni modifica dello stesso, è portata a conoscenza dei Destinatari mediante comunicazione, in formato cartaceo e/o elettronico, della pubblicazione del Modello, unitamente al Codice Etico, al Protocollo per l'uso del Canale Etico e a ogni altra policy aziendale applicabile, nell'intranet aziendale. Ai Destinatari (per i neoassunti, al momento dell'assunzione) è richiesto di prendere visione del Modello e di accettarne le previsioni tramite sottoscrizione di un apposito modulo. Inoltre, ai Soggetti Apicali e/o Sottoposti che operano nelle Aree a Rischio Reato, viene data informativa della Parte Speciale che riguarda l'Area di riferimento;
- una **specificata attività di formazione**: tale attività di formazione "continua" è obbligatoria e sviluppata anche attraverso strumenti e procedure informatiche (e-mail di aggiornamento, sito internet aziendale, strumenti di autovalutazione), nonché incontri e seminari di formazione ed aggiornamento periodici.

Tale attività è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società. Rientrano nella formazione, oltre a corsi dedicati, anche apposite comunicazioni rivolte ai responsabili di funzione individuati quali Responsabili del Protocollo dai singoli Protocolli di cui alla Parte Speciale del Modello e occasionali comunicazioni di aggiornamento (anche in via informatica).

In ogni caso, successivamente alla formale adozione del MOGC, sarà tenuto un corso introduttivo generale finalizzato ad illustrare il quadro normativo di riferimento, i principi di riferimento del MOGC, gli obblighi informativi e le regole comportamentali da seguire nelle aree di Attività a Rischio.

Il programma di formazione potrà essere realizzato con modalità che permettano, tra l'altro, di aggiornare tutti Destinatari in merito alle novità, alle integrazioni della normativa e del Modello.

Per i neoassunti operanti nelle aree di Attività a Rischio, saranno previsti specifici momenti di formazione, previo accordo con il relativo responsabile gerarchico. La partecipazione obbligatoria ai momenti formativi sarà formalizzata attraverso la richiesta, anche eventualmente in modalità elettronica, della firma di

presenza. La mancata partecipazione senza giustificato motivo potrà essere valutata dalla Società quale violazione del Modello.

All'OdV è assegnato il compito di monitorare che le funzioni aziendali attuino le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del MOGC. Nell'ambito delle proprie attribuzioni, l'OdV potrà prevedere specifici controlli volti a verificare la qualità del contenuto dei programmi di formazione e l'effettiva efficacia della formazione erogata.

## V. Informativa ai Terzi e diffusione del Modello 231

La Società prevede altresì la diffusione del Modello alle persone che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, rapporti di consulenza, rapporti di agenzia, rapporti di rappresentanza e/o distribuzione commerciale ed altri rapporti che si concretizzino in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale, ivi inclusi i soggetti che agiscono per i fornitori e i partners, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché joint-venture (di seguito, per brevità, i "**Terzi**").

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

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

## VI. Aggiornamento del Modello

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati-presupposto.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono per espressa previsione legislativa una responsabilità del Consiglio di Amministrazione.

Pertanto, il potere di aggiornare il Modello – espressione di un'efficace attuazione dello stesso – compete al Consiglio di Amministrazione, che lo esercita direttamente mediante delibera oppure tramite delega ad uno dei suoi membri e con le modalità previste per l'adozione del Modello.

Nel dettaglio, la Società attribuisce al Consiglio di Amministrazione il potere di adottare, sulla base anche di indicazioni e proposte provenienti dall'OdV, modifiche e/o integrazioni al MOGC ed ai suoi allegati che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello adottato;
- modifiche normative che comportano l'estensione della responsabilità amministrativa degli Enti ad altre tipologie di reato per le quali si reputi sussistente un rischio di commissione nell'interesse o a vantaggio della Società;
- significative modifiche intervenute nella struttura organizzativa, nel sistema dei poteri e nelle modalità operative di svolgimento delle Attività a Rischio e dei controlli a presidio delle stesse.

Al fine di apportare al Modello tutte quelle modifiche formali e non sostanziali che potranno rendersi necessarie nel tempo, è facoltà del Consiglio di Amministrazione, nella sua autonomia decisionale, attribuire a uno dei suoi membri il potere di apportare le citate modifiche con obbligo per il Consigliere investito di tale potere di comunicare formalmente al Consiglio di Amministrazione le modifiche apportate.

## VII. Rappresentanza in giudizio e nomina del difensore di fiducia della Società

Ai sensi dell'art. 39, D. Lgs. 231/2001, *"l'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo."*

A questo riguardo, la Società, al fine di scongiurare il verificarsi di possibili situazioni di conflitto di interessi, riconosce formalmente una condizione di incompatibilità in capo ai propri legali rappresentanti, come identificati dal sistema di delega e procure in essere, a rappresentare la Società in giudizio, nonché a procedere alla nomina del difensore di fiducia dell'Ente, qualora lo stesso legale rappresentante risulti indagato o imputato in procedimento penale per i medesimi reati ascritti anche alla Società.

A questo fine, la Società ha ritenuto opportuno adottare i seguenti presidi:

- ai legali rappresentanti è fatto obbligo di segnalare tempestivamente il proprio coinvolgimento, a titolo personale, in procedimenti penali relativi a contestazioni potenzialmente rilevanti ai sensi del Decreto 231 e connesse alle attività di idealista o del Gruppo idealista, così come riscontrata situazione di incompatibilità o conflitto di interessi in relazione a qualsiasi procedimento di cui sia parte la Società;
- al legale rappresentante coinvolto in prima persona sarà fatto divieto di rappresentare la Società in giudizio, nonché di nominare direttamente il difensore di fiducia della Società, nelle situazioni sopra descritte;
- nel caso di coinvolgimento della Società in un procedimento ai sensi del Decreto 231 e quando non vi siano soggetti dotati di poteri di rappresentanza generale ed esenti da conflitti di interessi, come nelle situazioni sopra descritte, il Consiglio di Amministrazione, salvo che il potere di nominare avvocati non sia già stato precedentemente conferito ad altro procuratore della Società, conferisce apposita procura speciale ad uno dei membri del Management della Società ai fini della rappresentanza in giudizio della Società e per procedere alla nomina del difensore dell'ente;
- il Consiglio di Amministrazione, verifica preventivamente che il difensore di fiducia della Società e del Legale Rappresentante corrispondano a due distinte personalità, non prestanti collaborazione presso il medesimo Ufficio.

# L'Organismo di Vigilanza

## I. Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

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

1. autonomia e indipendenza;
2. professionalità;
3. continuità d'azione.

### I. Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'Organismo di Vigilanza la posizione gerarchica più elevata possibile, e prevedendo un'attività di reporting al massimo vertice operativo aziendale, ovvero al CdA. Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi, che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello.

### II. Professionalità

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

### III. Continuità d'azione

L'Organismo di Vigilanza deve:

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

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

## II. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

In ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto, in attuazione delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria del 2021 ed in conformità al disposto dell'art. 6, comma 4-bis, D.Lgs. n. 231 del 2001, la Società, ha affidato le funzioni di Organismo di Vigilanza a un organismo monocratico, composto da un professionista esterno con comprovata esperienza in materia di D. Lgs. 231 del 2001 ed in materia di compliance.

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

Una volta insediato, l'Organismo di Vigilanza stabilisce ed aggiorna il piano delle attività da svolgere, eventualmente dotandosi di un proprio regolamento interno. La Società fornisce all'Organismo il budget ed i poteri adeguati all'implementazione del piano.

L'OdV si dovrà riunire con cadenza almeno trimestrale.

## III. Durata dell'incarico e cause di cessazione

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

La **cessazione** dall'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'Organismo da parte del CdA;
- rinuncia, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al CdA;
- sopraggiungere di una delle cause di decadenza di cui al successivo paragrafo 4.4.

La **revoca** dell'OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi:

- il caso in cui il membro dell'OdV sia coinvolto in un procedimento penale avente ad oggetto la commissione di un delitto;
- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'OdV;
- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad un'omessa o insufficiente vigilanza dell'OdV, anche colposa.

La revoca è disposta con delibera del CdA.

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

## IV. Casi di ineleggibilità e di decadenza

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

- la mancanza, o la perdita sopravvenuta, dei requisiti di professionalità, di autonomia, di indipendenza e di continuità d'azione;
- l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con almeno uno dei membri del CdA, o con i soggetti incaricati della revisione contabile;
- l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra il componente e la Società tali da compromettere l'indipendenza del componente stesso;
- la sottoposizione a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, ovvero l'interdizione, l'inabilitazione, la dichiarazione di fallimento, l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- la pendenza di un procedimento penale, ovvero una sentenza di condanna o di applicazione della pena ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., anche non definitive, in relazione a reati previsti dal Decreto o ad altri reati della stessa indole;
- una sentenza di condanna o di applicazione della pena ai sensi degli artt. 444 ss. c.p.p. in sede penale, o un provvedimento di condanna in sede amministrativa, anche non definitivi, emessi a carico della Società in relazione, a reati previsti dal Decreto, da cui risulti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel Modello (inclusi gli obblighi di riservatezza), ovvero gravi ragioni di convenienza, tali da impedire di svolgere i propri compiti diligentemente ed efficacemente o da pregiudicare la propria autonomia di giudizio nell'esercizio delle funzioni assegnate;
- il mancato svolgimento delle riunioni secondo la periodicità prevista delle riunioni dell'Organismo, ovvero l'impossibilità di svolgere l'incarico per un periodo di tempo superiore ai 6 mesi.

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

## V. Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

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

- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati presi in considerazione dallo stesso;
- verificare l'efficacia del Modello e la sua reale capacità di prevenire la commissione dei reati in questione;

- individuare e proporre al CdA aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate necessità o condizioni aziendali;
- verificare che le proposte di aggiornamento e modifica formulate dal CdA siano state effettivamente recepite nel Modello.

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

- verificare periodicamente la mappa delle Aree a Rischio Reato e l'adeguatezza dei punti di controllo al fine di consentire il loro adeguamento ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A questo scopo, i destinatari del Modello, così come meglio descritti nelle parti speciali dello stesso, devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre la Società al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere redatte in forma scritta e trasmesse all'apposito indirizzo di posta elettronica attivato dall'OdV;
- effettuare periodicamente, sulla base del piano di attività dell'OdV previamente stabilito, verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (comprese le segnalazioni di cui al successivo paragrafo) rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all'attenzione dell'OdV da specifiche segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
- verificare che gli elementi previsti nel Modello per le diverse tipologie di reati (clausole standard, procedure e relativi controlli, sistema delle deleghe, ecc.) vengano effettivamente adottati ed implementati e siano rispondenti alle esigenze di osservanza del D.Lgs. n. 231 del 2001, provvedendo, in caso contrario, a proporre azioni correttive ed aggiornamenti degli stessi;
- attuare, in conformità al Modello, un efficace flusso informativo nei confronti del CdA che consenta all'Organismo di riferire allo stesso in merito all'efficacia e all'osservanza del Modello;
- promuovere, attraverso le competenti strutture aziendali, un adeguato processo formativo del personale mediante idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- verificare periodicamente, con il supporto delle altre strutture competenti, la validità delle clausole finalizzate ad assicurare l'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- comunicare eventuali violazioni del Modello agli organi competenti in base al Sistema Disciplinare, ai fini dell'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori e monitorarne l'esito.

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

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

## VI. Risorse dell'Organismo di Vigilanza

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

## VII. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza

### I. Gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

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

I flussi informativi verso l'OdV si distinguono in:

- a. informazioni di carattere generale;
- b. informazioni specifiche obbligatorie.

Nel primo caso valgono le seguenti prescrizioni:

- i Destinatari sono tenuti a comunicare all'OdV le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati o a pratiche non in linea con le procedure e le norme di comportamento emanate o che verranno emanate dalla Società;
- i Terzi sono tenuti ad effettuare le comunicazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati nei limiti e secondo le modalità previste contrattualmente (tra cui l'utilizzo del Canale Etico).

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

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, inerenti allo svolgimento di indagini che vedano coinvolta la Società e/o i componenti degli organi sociali;
- i rapporti eventualmente predisposti dai responsabili di altri organi nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del D.Lgs. n. 231 del 2001;
- le notizie relative a procedimenti disciplinari nonché ad eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- le indagini interne o relazioni/comunicazioni interne da cui emerga la responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001;
- i cambiamenti organizzativi;

- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- le operazioni svolte nell'ambito delle Aree a Rischio Reato, che abbiano un impatto economico rilevante;
- i mutamenti di ruolo e funzioni nelle Aree a Rischio Reato o potenzialmente a rischio;
- le eventuali comunicazioni del Collegio Sindacale (nel caso in cui tale organo sia nominato e non coincida con l'OdV) in merito ad aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- la dichiarazione di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali;
- il bilancio annuale, corredato della nota integrativa, nonché la situazione patrimoniale;
- eventuali segnalazioni, non tempestivamente riscontrate dalle funzioni competenti, concernenti sia carenze o inadeguatezze dei luoghi, delle attrezzature di lavoro, ovvero dei dispositivi di protezione messi a disposizione della Società, sia ogni altra situazione di pericolo connesso alla salute ed alla sicurezza sul lavoro;
- eventuali infortuni o malattie che causino un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni almeno per un periodo di quaranta giorni;
- la reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

## II. Gli obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza

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

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di:

- comunicare, nella relazione annuale, il piano delle attività che intende svolgere al fine di adempiere ai compiti assegnati;
- comunicare nella relazione annuale lo stato di avanzamento del programma unitamente alle eventuali modifiche apportate allo stesso;
- comunicare tempestivamente eventuali problematiche connesse alle attività, laddove rilevanti;
- relazionare, con cadenza annuale, in merito all'attuazione del Modello.

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

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

- i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi qualora dalle attività

scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per l'implementazione delle attività suscettibili di miglioramento nonché il risultato di tale implementazione;

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

## Sistema Sanzionatorio per mancata osservanza del presente Modello e delle norme-disposizioni ivi richiamate

### I. Principi generali

Il presente sistema disciplinare è adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lett. e) e dell'articolo 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. n. 231/2001.

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

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

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

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

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

- mancato rispetto della procedura di segnalazione adottata dalla Società e delle disposizioni di cui al D.lgs. 24/2023 con particolare riferimento: (i) alla violazione delle misure di tutela della riservatezza del segnalante e degli altri soggetti, previste dalla normativa; (ii) all'adozione di condotte volte ad ostacolare o tentare di ostacolare la segnalazione; (iii) all'adozione di misure discriminatorie e atti ritorsivi nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni e degli altri soggetti tutelati; (iv) al mancato svolgimento delle attività di verifica ed analisi delle segnalazioni ricevute; (v) nonché all'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate. Rilevano, altresì, la mancata istituzione di canali di segnalazione o la mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi alla normativa.

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

Come anticipato, il sistema sanzionatorio è applicabile dalla Società ai dipendenti a prescindere dall'instaurazione o meno e dall'esito di un'eventuale indagine o di un procedimento penale.

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

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

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

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

Si coglie infatti l'occasione per rammentare come i dipendenti siano tenuti al rispetto degli obblighi derivanti dall'applicazione del presente Modello, del Regolamento aziendale, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) Dirigenti terziario, distribuzione e servizi (di seguito, per brevità, il "**C.C.N.L.**"), nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge n. 300 del 1970 (di seguito, per brevità, lo "**Statuto dei lavoratori**") e delle norme di legge (ed in particolare degli Articoli 2104, 2105 e 2106 c.c.).

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

In ogni caso, ai fini dell'applicazione delle sanzioni si deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata, nonché delle seguenti circostanze:

- a. la gravità della condotta o dell'evento che quest'ultima ha determinato;
- b. la tipologia della violazione;
- c. le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta;
- d. l'intensità del dolo o il grado della colpa.

Ai fini dell'eventuale aggravamento della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- l'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- l'eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- l'eventuale recidività del suo autore.

## III. Personale dipendente

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

- a. biasimo verbale;
- b. biasimo scritto;
- c. multa in misura non eccedente l'importo di quattro ore della normale retribuzione;
- d. sospensione dalla retribuzione e dal lavoro per un massimo di dieci giorni;
- e. licenziamento disciplinare senza preavviso.

Le predette sanzioni verranno irrogate come di seguito specificato:

### a. Biasimo verbale

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

### b. Biasimo scritto

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

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

### c. Multa

La multa potrà essere inflitta (a titolo esemplificativo e non esaustivo):

- al dipendente che commetta una delle seguenti infrazioni:

- inosservanza, per negligenza, dei principi di comportamento definiti nel Modello 231 e nel Codice Etico;
- inosservanza, per negligenza, dei protocolli di prevenzione aziendale;

- inadempimento, per negligenza, a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo comprovati motivi di giustificazione.

- nei casi di recidiva alle infrazioni che abbiano comportato l'irrogazione del biasimo scritto.

#### **d. Sospensione dal servizio e dalla retribuzione**

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

- al dipendente che commetta una delle seguenti infrazioni:

- violazione colposa dei principi di comportamento definiti nel Modello 231 e/o nel Codice Etico;
- violazione colposa dei protocolli di prevenzione aziendale;
- inadempimento colposo a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo motivate giustificazioni, quando questo comporti un danno o una sanzione per la Società;
- effettuazione con colpa grave di una segnalazione attraverso il Canale Etico e/o ai sensi del D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, che si rivela infondata e di cui è accertata la responsabilità per diffamazione o calunnia con sentenza civile o penale di primo grado;
- violazione, per colpa grave, di misure di tutela del segnalante.

- in tutti gli altri casi di recidiva alle infrazioni che abbiano comportato l'irrogazione della multa.

#### **e. Licenziamento disciplinare senza preavviso**

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

- al dipendente che commetta una delle seguenti infrazioni:

- violazione dolosa dei principi di comportamento e dei Protocolli del Modello 231 che possa comportare danno alle persone;
- violazione dolosa o fraudolenta dei principi di comportamento e dei Protocolli del MCOG, inclusa l'omissione dolosa negli adempimenti previsti dallo stesso MCOG, tra cui gli obblighi di segnalazione all'OdV;
- violazione dolosa delle misure poste a tutela dei segnalanti o effettuazione dolosa di una segnalazione che si rivela infondata e di cui è accertata la responsabilità per diffamazione o calunnia con sentenza civile o penale di primo grado;
- comportamenti elusivi o di ostacolo ai controlli dell'OdV.

- nei casi di recidiva alle infrazioni che abbiano comportato l'irrogazione della sospensione;

- nei confronti dei dipendenti colpevoli di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nella presente procedura, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro.

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

Le sanzioni disciplinari di cui al presente punto dovranno essere adottate nel rispetto dei limiti di cui all'Articolo 2106 c.c., dell'Articolo 7 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970 nonché del C.C.N.L. applicato.

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

## IV. Dirigenti

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

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

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

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

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

## V. Amministratori

Nel caso di violazione delle regole di cui al precedente paragrafo II da parte del CdA, l'Organismo di Vigilanza informerà senza indugio l'Assemblea dei Soci per le opportune valutazioni e provvedimenti.

## VI. Sindaci

Nel caso di violazione commessa da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, chiunque ne abbia notizia informa il CdA e su sua istanza verrà convocata l'Assemblea dei Soci affinché adotti gli opportuni provvedimenti.

## VII. Terzi: collaboratori, agenti e consulenti esterni

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

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

**idealista**