

# **SANDONATO S.r.l.**

*Modello di Organizzazione,  
Gestione e Controllo  
ex D.Lgs. n. 231/2001*

*PARTE GENERALE*

## INDICE

<b>INDICE</b> .....	2
<b>1 Premessa</b> .....	4
<b>2 Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231/2001</b> .....	4
2.1 <i>Il regime di responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. n. 231/2001</i> .....	4
2.2 <i>Delitti tentati</i> .....	7
2.3 <i>Reati commessi all'estero</i> .....	7
2.4 <i>Linee Guida delle Associazioni di categoria</i> .....	8
<b>3 il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di SANDONATO S.r.l.</b> .....	9
3.1 <i>Requisiti Generali</i> .....	9
3.2 <i>Attività propedeutiche alla predisposizione del Modello</i> .....	10
3.3 <i>Principi regolatori del Modello</i> .....	10
3.4 <i>Aggiornamento, modifiche e integrazioni del Modello</i> .....	11
<b>4 Descrizione della Società</b> .....	12
4.1 <i>Attività svolta</i> .....	12
4.2 <i>Struttura di Governance e controllo</i> .....	12
4.3 <i>Principali Funzioni aziendali</i> .....	14
<b>5 L'Organismo di Vigilanza</b> .....	16
5.1 <i>Requisiti e composizione dell'Organismo di Vigilanza</i> .....	16
5.2 <i>Cause di ineleggibilità e decadenza da membro dell'Organismo di Vigilanza</i> .....	17
5.3 <i>Responsabilità dell'Organismo di Vigilanza</i> .....	19
5.4 <i>Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza</i> .....	21
5.5 <i>Reporting periodico dell'OdV verso il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale</i> .....	22
<b>6 Diffusione del Modello: Informazione e Formazione</b> .....	24
6.1 <i>Informazione e formazione</i> .....	24
6.2 <i>Diffusione a terzi</i> .....	24
<b>7 il Sistema Sanzionatorio</b> .....	25
7.1 <i>Misure sanzionatorie nei confronti dei Lavoratori Subordinati e dei Dirigenti</i> .....	26
7.2 <i>Misure sanzionatorie nei confronti degli Amministratori</i> .....	26
7.3 <i>Misure nei confronti dei Sindaci</i> .....	26
7.4 <i>Misure sanzionatorie nei confronti di soggetti terzi</i> .....	27
<b>8 Integrazione tra il Modello Organizzativo e il Codice Etico di Gruppo</b> .....	28

**REVISIONI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001**

<b>Versione</b>	<b>Aggiornamento del documento</b>	<b>Data</b>
<b>1.0</b>	Prima adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001	06/02/2006
<b>2.0</b>	Adozione della versione aggiornata del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 a seguito delle novità normative intervenute	30/05/2012
<b>3.0</b>	Adozione della versione aggiornata del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 a seguito: <ul style="list-style-type: none"> <li>- delle novità normative intervenute;</li> <li>- dell'introduzione, nelle Parti Speciali del documento, del rinvio a procedure aziendali adottate dalla Società;</li> <li>- dell'introduzione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.</li> </ul>	04/02/2016
<b>4.0</b>	Adozione della versione aggiornata del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 a seguito: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Separazione Parte Generale dalla Parte Speciale</li> <li>- Eliminazione dei riferimenti alla compagine sociale, dei nominativi dei Consiglieri e membri OdV;</li> <li>- Integrazione della cadenza delle riunioni OdV e della durata dell'OdV;</li> <li>- Integrazione delle modalità di diffusione verso terzi;</li> <li>- Integrazione nell'applicazione del Sistema Sanzionatorio del processo di whistleblowing</li> </ul>	17/12/2018

## 1 PREMESSA

Il presente documento costituisce il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche “Modello”) adottato da Sandonato S.r.l. (di seguito anche “SD” o la “Società”) al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto Legislativo. n. 231 dell’8 giugno 2001 (di seguito anche “Decreto”).

Il Modello 231 di IN è strutturato in due parti:

- PARTE GENERALE, per la quale è prevista la diffusione a tutti gli stakeholders aziendali attraverso idonei meccanismi informativi.
- PARTE SPECIALE, sottoposta a periodica revisione e aggiornamento secondo le risultanze proprie dell’attività di risk assessment. La Parte Speciale ha un contenuto riservato all’azienda.

I destinatari del presente Modello sono tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società e quindi i componenti degli organi sociali e del *management*, i dipendenti nonché i soggetti ad essa esterni quali intrattengono rapporti di natura commerciale con la stessa (*partner* commerciali, fornitori e consulenti, clienti).

## 2 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231/2001

### 2.1 Il regime di responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. n. 231/2001

Il **Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231**, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (di seguito anche “Decreto”), a norma dell’articolo 11 della legge n. 300 del 29 settembre 2000, disciplina la **responsabilità** degli enti, derivante dalla commissione o tentata commissione di determinate fattispecie di reato (“reati presupposto”) nell’interesse o a vantaggio degli enti stessi. Si tratta di una responsabilità che, seppur definita amministrativa, presenta i caratteri di quella penale poiché:

- a) consegue alla commissione (o tentata commissione) di reati;
- b) l’accertamento della responsabilità avviene nell’ambito del processo penale;
- c) prevede l’applicazione di sanzioni mutate dal sistema penale.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato ovvero tentato di realizzare materialmente il fatto illecito. L’ente potrà quindi essere dichiarato responsabile anche se la persona fisica che ha commesso il reato non è imputabile ovvero non è stata individuata, oppure se il reato si estingue per una causa diversa dall’amnistia.

I reati presupposto previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 sono:

Reato Presupposto	Articolo del Decreto
Reati di indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un Ente Pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un Ente Pubblico	art. 24
Reati di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione	art. 25
Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	art. 25-bis
Reati societari e corruzione tra privati	art. 25-ter
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	art. 25-quater
Reati di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	art. 25-quater.1
Delitti contro la persona individuale	art. 25-quinquies
Reati e illeciti amministrativi di abuso del mercato <sup>1</sup>	art. 25-sexies
Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro	art. 25-septies
Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché reato di autoriciclaggio	art. 25-octies
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati	art. 24-bis
Delitti di criminalità organizzata	art. 24-ter
Delitti contro l'industria e il commercio	art. 25-bis.1
Delitti in violazione del diritto di autore	art. 25-novies
Reato di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	art. 25-decies
Reati ambientali	art. 25-undecies
Reato di impiego di cittadini di paesi il cui soggiorno è irregolare	art. 25-duodecies
Reati transnazionali	n.a. <sup>2</sup>
Reati di xenofobia e razzismo	art. 25 terdecies

Tabella dei Reati presupposto

<sup>1</sup>Inclusi gli illeciti amministrativi di cui agli artt. 187-bis e 187-ter del D.Lgs. n. 58/1998 e s.m.i. (TUF - Testo Unico della Finanza).

<sup>2</sup>Non inseriti nel corpus del Decreto de quo, sono espressamente richiamati dalla Legge n. 146 del 16 marzo 2006 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001".

I **presupposti** perché un ente possa incorrere in tale responsabilità sono:

- a) che un soggetto che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione all'interno della sua struttura (soggetto in *posizione apicale*), ovvero, un soggetto sottoposto alla direzione e alla vigilanza di un apicale (soggetto in *posizione sub-apicale*) abbia commesso uno degli illeciti previsti dal Decreto;
- b) che l'illecito sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- c) che l'illecito commesso dalle persone fisiche costituisca espressione della politica aziendale, ovvero, derivi da una "colpa di organizzazione".

Si evidenzia che la responsabilità dell'ente sorge soltanto in occasione della realizzazione o tentata commissione di determinati tipi di illeciti da parte di soggetti legati a vario titolo all'ente e solo nelle ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o a vantaggio dello stesso. Dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'interesse o nel vantaggio dell'ente.

Nel caso di commissione o di tentata commissione dei reati presupposto, il Decreto ha introdotto una responsabilità autonoma degli enti, che si affianca alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso l'illecito. Pertanto, in aggiunta alle sanzioni a carico del soggetto che ha commesso materialmente il fatto, sono previste le seguenti **misure sanzionatorie irrogabili all'ente** e commisurate alla gravità dell'illecito commesso:

- sanzioni pecuniarie fino ad un massimo di 1.549.000 €, fatto salvo quanto disposto, in materia di *market abuse*, dall'art. 25-sexies, comma 2, e più in generale, dagli artt. 20 e 21 del D.Lgs. n. 231/2001 (reiterazione, pluralità di illeciti);
- sanzioni interdittive (applicabili anche come misura cautelare) per un periodo compreso tra tre mesi e due anni, fatto salvo quanto disposto dall'art. 16 del Decreto "Sanzioni interdittive applicate in via definitiva"(interdizione dall'esercizio delle attività; sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze, concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi, sussidi e revoca di quelli concessi; divieto di pubblicizzare beni e servizi);
- confisca dell'oggetto del reato (sequestro conservativo, in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (nel caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Gli articoli 6 e 7 del citato Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità, prevedono, tuttavia, una forma specifica di **esonero**. In particolare, nel caso di **illeciti commessi o tentati da soggetti in posizione apicale** (art. 6 del Decreto), l'ente è esente da responsabilità se prova che:

- a) l'organo dirigente ha **adottato** ed efficacemente **attuato**, prima della commissione del fatto, un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** idoneo a prevenire la commissione di illeciti della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un **organo interno e indipendente** dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (Organismo di Vigilanza);
- c) l'Organismo di Vigilanza ha svolto la propria attività con la **dovuta diligenza**;
- d) chi ha commesso il reato ha **eluso fraudolentemente le previsioni del Modello**.

Nel caso di **illeciti commessi da soggetti in posizione sub-apicale** (art. 7 del Decreto), l'ente è esente da responsabilità se i soggetti apicali hanno correttamente adempiuto ai propri obblighi di direzione e di vigilanza. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione e di vigilanza se l'ente, prima della commissione dell'illecito, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire la commissione di illeciti della specie di quello verificatosi.

## 2.2 *Delitti tentati*

Nei casi di delitti tentati<sup>3</sup>, indicati nel Capo I del D.Lgs. n. 231/2001 (artt. da 24 a 25-*duodecies*), le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, mentre l'ente non risponde quando impedisce volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del D.Lgs. n. 231/2001).

## 2.3 *Reati commessi all'estero*

Secondo quanto espressamente previsto dall'art. 4 del D.Lgs.n. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere sul territorio dello Stato italiano per i reati contemplati dallo stesso Decreto commessi all'estero.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente in relazione ai reati commessi all'estero sono:

- i. il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs.n. 231/2001;
- ii. l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- iii. l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p.. Il rinvio agli artt. da 7 a 10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-*novies* del D.Lgs. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del Decreto

---

<sup>3</sup> Secondo l'art. 56, comma 1 c.p. risponde di delitto tentato: "*Chi compie atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto (...) se l'azione non si compie o l'evento non si verifica*".

- a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. da 7 a 10 c.p., l'ente potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- iv. sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

#### 2.4 Linee Guida delle Associazioni di categoria

L'art. 6, comma 3, del D.Lgs.231/2001 stabilisce che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2 del Decreto, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei Modelli a prevenire i reati.

Nella predisposizione del presente documento, SD ha fatto riferimento, in particolare, alle *“Linee guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231”* aggiornate da Confindustria a marzo 2014 e approvate dal Ministero della Giustizia in data 21 luglio 2014.

I punti fondamentali che tali Linee Guida, aventi carattere generale, individuano nella costruzione dei Modelli possono essere così sintetizzati:

- identificazione dei rischi-reato legati allo svolgimento dell'attività aziendale;
- identificazione di un Organismo di Vigilanza, nonché dei relativi requisiti, compiti, poteri e obblighi di informazione;
- predisposizione di un sistema di controllo interno ragionevolmente in grado di prevenire o ridurre il rischio di commissione dei reati, tra cui meccanismi di procedimentalizzazione delle decisioni (adozione di appositi protocolli/procedure).

### 3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI SANDONATO S.R.L.

#### 3.1 Requisiti Generali

L'obiettivo di Sandonato S.r.l. è quello di definire ed implementare un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** al fine di garantire la massima **correttezza** e **trasparenza** nella conduzione dell'attività aziendale, nonché di beneficiare dell'esenzione dalla responsabilità prevista dal Decreto (artt. 6 e 7) nel caso di commissione o di tentata commissione di illeciti a vantaggio o nell'interesse della Società.

Lo **scopo** del Modello di SD, integrato dal Codice Etico di Gruppo adottato dalla Società, è la predisposizione di un **sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo**, finalizzate alla riduzione del rischio di commissione o tentata commissione dei reati presupposto, da parte di soggetti legati a vario titolo a SD.

Il Modello adottato da SD risponde alle seguenti esigenze:

1. individuare le **attività** nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati previsti dal Decreto;
2. prevedere **specifiche procedure** (o protocolli) dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società;
3. individuare modalità di **gestione delle risorse finanziarie** idonee a impedire la commissione di tali reati;
4. prevedere **obblighi di informazione** nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deputato a monitorare il funzionamento e l'osservanza del Modello;
5. introdurre un **sistema disciplinare** interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, innanzitutto, a determinare la **piena consapevolezza tra i suoi destinatari, che:**

- a) l'**ipotesi di commettere qualsiasi illecito è fortemente condannata da SD** anche quando apparentemente quest'ultima potrebbe trarne vantaggio o comunque un interesse;
- b) l'adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni di legge e alla normativa interna aziendale espone al rischio di **conseguenze penalmente rilevanti non solo gli autori dell'illecito, ma anche la Società;**
- c) SD intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso una **costante attività di verifica** affidata all'Organismo di Vigilanza e la comminazione di **sanzioni disciplinari o contrattuali** nel caso di violazione delle prescrizioni contenute nel presente Modello (principi generali di comportamento, presidi operativi, normativa interna aziendale).

### 3.2 Attività propedeutiche alla predisposizione del Modello

La predisposizione del Modello è subordinata ad un preventivo processo di *risk assessment* che si è articolato nelle seguenti attività:

- identificazione dei potenziali rischi di commissione o di tentata commissione degli illeciti previsti dal D.Lgs.n. 231/2001 nell'ambito dei processi gestiti dalla Società ("rischio inerente");
- individuazione dei presidi adottati dalla Società idonei a prevenire la commissione di illeciti;
- valutazione del "rischio residuo" (determinato come rischiosità inerente al netto dei presidi esistenti);
- individuazione di interventi organizzativi volti ad allineare, attraverso il rafforzamento dei presidi esistenti, il livello di rischiosità residua al livello di esposizione al rischio ritenuto accettabile dal *management* della Società (*risk tolerance*), anche in funzione della ferma volontà di SD di rispettare appieno i dettami del Decreto.

I risultati del processo di *risk assessment* svolto da SD sono stati sintetizzati nel documento denominato "Identificazione e valutazione dei rischi ex D.Lgs.n. 231/2001".

Il *risk assessment* è un processo iterativo: al fine di aggiornare tempestivamente il Modello esso dovrà essere ripetuto ogni qual volta intervengano modifiche normative, ovvero modifiche dell'attività svolta da Sandonato S.r.l. in grado di incidere sul livello di esposizione al rischio di commissione di illeciti.

### 3.3 Principi regolatori del Modello

Per la predisposizione e implementazione del proprio Modello, SD ha definito:

- **regole comportamentali** idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- una chiara e formalizzata **assegnazione di poteri e di responsabilità e livelli autorizzativi**, coerenti con le mansioni attribuite;
- **documentazione normativa** per le singole attività aziendali.

In particolare il **sistema delle deleghe e procure** prevede che:

- le **deleghe e i poteri di firma** conferiti siano **coerenti con la posizione organizzativa** ed aggiornati in conseguenza di eventuali variazioni della stessa;
- i **poteri** specificati nel sistema in oggetto siano **allineati e coerenti con gli obiettivi della Società**;

- siano assegnate **autonomia decisionale e di spesa adeguate alla funzione** e ai compiti conferiti;
- in ogni delega siano **specificati i poteri del delegato** e il soggetto cui il delegato riporta.

La **normativa aziendale interna** prevede che:

- vengano definite e regolamentate le **modalità e le tempistiche** di svolgimento delle attività aziendali identificate a rischio di commissione di reati;
- sia garantita, ove possibile, l'**oggettività dei processi decisionali**;
- siano definite le attività di **sensibilizzazione e diffusione** a tutti i livelli della Società dei principi generali e delle procedure specifiche, al fine di minimizzare la manifestazione dei reati previsti dalle disposizioni normative;
- sia garantita la **separazione delle funzioni**, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di una operazione deve essere sotto la responsabilità diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione. Tale principio deve temperare l'obiettivo di efficiente gestione dell'attività aziendale;
- sia garantita la **tracciabilità delle operazioni** (sia legate alle attività operative che a quelle di controllo), volta ad assicurare che ogni operazione, transazione e/o azione sia verificabile, documentata, coerente e congrua;
- sia predisposto un efficace **sistema dei controlli interni** a più livelli, che assicuri un'adeguata e tempestiva attività di monitoraggio sulla completezza, veridicità, correttezza e accuratezza delle informazioni e dei dati circolarizzati all'interno della Società e all'esterno di essa, nonché la riservatezza nella trasmissione degli stessi.

### 3.4 *Aggiornamento, modifiche e integrazioni del Modello*

Il Modello è aggiornato in occasione di modifiche intervenute nell'organizzazione aziendale e/o nello scenario normativo di riferimento.

Le modifiche e/o integrazioni apportate al Modello sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di SD.

La Società si impegna a una tempestiva diffusione ai Destinatari di tutti gli aggiornamenti del presente Modello e del Codice Etico di Gruppo.

## **4 DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ**

### *4.1 Attività svolta*

La Società Sandonato S.r.l., appartenente al Gruppo Immobiliare Novoli (di seguito anche “Gruppo”), è interamente controllata dalla Capogruppo Immobiliare Novoli S.p.A. (di seguito anche “IN” o “la Capogruppo”), che esercita attività di direzione e coordinamento di Sandonato S.r.l..

Il Gruppo ha come oggetto sociale la realizzazione di una iniziativa di valorizzazione immobiliare consistente nel recupero dell'ex “Area Fiat”, sita a Firenze nel quartiere Novoli, attraverso la progettazione e la costruzione di unità immobiliari ad uso residenziale, terziario e aree commerciali nonché la loro locazione o vendita.

SD si occupa della locazione e della gestione degli immobili destinati all’esercizio di attività commerciali, realizzati da Immobiliare Novoli S.p.A..

Sandonato S.r.l. è proprietaria:

- delle superfici a destinazione commerciale dell’Area denominata “M”, poste negli edifici denominati “UMI C”, “UMI G” ed “E3”;
- del centro polifunzionale “UMI F” (multisala – supermercato – palestra – negozi).

### *4.2 Struttura di Governance e controllo*

#### **Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione di SD, nominato dall’Assemblea dei Soci, è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società ed ha facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l’attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi soltanto quelli che la legge in modo tassativo riserva all’Assemblea dei Soci.

Il Consiglio di Amministrazione rappresenta il più alto riferimento di responsabilità in ordine all’adozione da parte della Società di un adeguato sistema di controllo interno, ed è preposto a definirne le linee di indirizzo e valutarne periodicamente l’adeguatezza rispetto alle precipe caratteristiche della Società.

#### **Organismo di Vigilanza**

All’Organismo di Vigilanza sono affidati compiti di monitoraggio della corretta implementazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D.Lgs. n. 231/2001, in particolare:

- vigilare sul corretto funzionamento e sull’osservanza del Modello, monitora il rispetto dei principi generali e delle procedure attraverso l’esecuzione delle verifiche ritenute più opportune;

- curare l'aggiornamento del Modello in funzione di cambiamenti intervenuti nello scenario normativo ovvero nell'esposizione dell'azienda al rischio di commissione di reati;
- promuovere iniziative idonee alla diffusione del Modello, definendo specifici programmi di comunicazione e di formazione;
- predisporre la reportistica periodica destinata al Consiglio di Amministrazione.

### **Collegio Sindacale**

Il Collegio Sindacale è nominato dall'Assemblea dei Soci, che indica la persona del Presidente.

Il Collegio Sindacale rappresenta un organo esterno, in quanto composto da soggetti indipendenti, che operano al di fuori della struttura organizzativa dell'azienda.

I doveri del Collegio Sindacale, perno del sistema dei controlli interni della Società, sono:

- vigilanza sulla corretta amministrazione della Società;
- vigilanza sull'adeguatezza della struttura organizzativa;
- vigilanza sul corretto funzionamento del sistema dei controlli interni e sulla sua adeguatezza rispetto all'operatività dell'azienda;
- vigilanza sulla funzione amministrativa dell'azienda, per quanto concerne la dotazione di risorse umane e tecnologiche a supporto dell'operatività ed in particolare sulla qualità dei flussi informativi e del *reporting* aziendale;
- vigilanza sulla legalità e quindi sul rispetto della normativa, primaria e secondaria, dello statuto, della regolamentazione e della normativa interna, delle procedure adottate, delle regole di *governance*, comprese quelle rappresentate dalle direttive della capogruppo.

Il Collegio Sindacale, per la propria attività di vigilanza, intrattiene diversi rapporti con altri soggetti ed in particolare:

- partecipa alle riunioni del Consiglio di Amministrazione;
- incontra periodicamente l'OdV;
- incontra periodicamente la Società di Revisione;
- tiene incontri sistematici, con periodicità adeguata ai livelli di complessità aziendale e alle circostanze gestionali, con gli Amministratori e con il *management*;
- compie verifiche dirette presso le strutture operative dell'azienda.

## Società di Revisione

La Società di Revisione è il soggetto esterno professionalmente qualificato a cui sono affidati i compiti di controllo sul corretto funzionamento della contabilità e della formazione del bilancio (controllo contabile).

Si tratta di un'articolata attività di controllo, condotta durante l'esercizio mediante estese e capillari verifiche sulla correttezza degli adempimenti amministrativi, fiscali e legali obbligatori, sulla corretta tenuta della contabilità ed in particolare sulla rispondenza delle rilevazioni contabili ai fatti di gestione.

### 4.3 Principali Funzioni aziendali

**La Società è priva di personale dipendente** e si avvale, per lo svolgimento delle proprie attività, della struttura organizzativa della società Capogruppo Immobiliare Novoli S.p.A., le cui prestazioni di servizi, di seguito elencate, sono regolate tramite apposito **Contratto di Service Amministrativo – Finanziario – Tecnico**:

#### Attività Amministrative

- gestione completa della contabilità generale;
- gestione completa della contabilità analitica;
- elaborazione bilancio di esercizio;
- attività completa di sostituto d'imposta;
- dichiarazioni fiscali e trasmissione telematica;
- attività di *risk management*;
- gestione collaborazioni coordinate e continuative;
- collaborazione per la gestione di tutte le attività relative ai servizi societari;
- gestione contrattualistica per la locazione di unità immobiliari.

#### Attività Finanziarie

- gestione conti correnti *intercompany*;
- gestione dei conti corrente bancari;
- gestione della cassa ufficio e della cassa del parcheggio "UMI F";
- gestione dei rapporti con il *pool* di banche finanziatrici del Gruppo Immobiliare Novoli per l'erogazione di finanziamenti fondiari.

#### Attività Tecniche

Il service tecnico comprende le seguenti attività di progettazione, coordinamento e controllo relative allo sviluppo dell'Area M e dell'Area UMI F:

- coordinamento della progettazione preliminare, definitiva ed esecutiva delle opere di finitura;

- gestione dei rapporti con la P.A.;
- gestione degli appalti per la realizzazione di opere;
- gestione e manutenzione ordinaria e straordinaria delle unità immobiliari.

La Società si avvale, inoltre, di consulenti esterni al Gruppo nei seguenti ambiti: revisione di bilancio, consulenza legale e societaria, direzioni lavori e collaudi, ricerca e selezione dei locatori di spazi commerciali.

Si evidenzia che, con atto del 28/01/2014, sono stati nominati due procuratori della Società in carica fino a revoca dei poteri conferiti.

Ai sensi del nuovo Regolamento Europeo 679/2016, il Consiglio di Amministrazione della Società ha delegato un procuratore come titolare del trattamento dei dati, con ogni potere e dovere necessario a porre in essere tutti gli interventi ed adempimenti che si rendessero necessari in materia di privacy.

## 5 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

### 5.1 Requisiti e composizione dell'Organismo di Vigilanza

In base a quanto previsto dal Decreto, l'Organo di controllo deve essere interno alla Società (art. 6 comma 1, lettera b) e dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo; **all'Organismo di Vigilanza** (anche "OdV") è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza di IN può avere una composizione monosoggettiva o plurisoggettiva. In questo ultimo caso, potrà essere composto da due membri esterni alla Società o da tre membri in cui almeno due di essi esterni alla Società, il cui funzionamento interno viene disciplinato da un proprio regolamento.

Le funzioni dell'OdV potranno essere conferite, altresì, al Collegio Sindacale ai sensi del art. 6 comma 4-bis del Decreto.

La nomina dell'OdV avviene con delibera del Consiglio di Amministrazione, che approva il Modello 231 di cui al presente documento, nella quale viene stabilita la durata della carica, comunque non superiore alla scadenza del Consiglio di Amministrazione stesso. L'OdV decade alla data dell'Assemblea dei soci convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della sua carica, pur continuando a svolgere in regime di *prorogatio* le proprie funzioni fino a nuova nomina del/i componente/i dell'OdV.

Per lo svolgimento delle proprie attività, l'OdV si può avvalere della collaborazione di strutture aziendali coinvolte nello svolgimento delle attività previste dal Modello 231.

L'Organismo di Vigilanza deve essere dotato delle seguenti caratteristiche:

- **indipendenza ed autonomia** dai vertici operativi della Società, al fine di garantire l'imparzialità e la possibilità di operare anche quando esso sia chiamato a vigilare sull'applicazione del Modello da parte del vertice. Al fine di rispettare i requisiti di autonomia e indipendenza, è auspicata la presenza tra i componenti dell'OdV di membri di provenienza esterna. In generale, non è identificabile come membro esterno chi:
  - direttamente o indirettamente controlla la Società o è in grado di esercitare su di essa un'influenza notevole;
  - direttamente o indirettamente, ha, o ha avuto nell'esercizio precedente, una significativa relazione commerciale, finanziaria o professionale con la Società, o con società del medesimo Gruppo ovvero con un soggetto che controlla la Società o è in grado di esercitare su di essa un'influenza notevole;

- è, o è stato nei tre esercizi precedenti, un esponente di rilievo<sup>4</sup> della Società, di altre società del Gruppo ovvero di una società che la controlla o è in grado di esercitare su di essa un'influenza notevole;
  - è socio o amministratore di una società o di un'entità appartenente al *network* della società incaricata delle attività di revisione;
  - è uno stretto familiare di una persona che si trovi in una delle situazioni elencate ai punti precedenti.
- **professionalità**, per garantirne le capacità di azione in un contesto che richiede spiccate doti di identificazione, di valutazione, di gestione dei rischi ed analisi delle procedure, nonché competenze in ambito di organizzazione aziendale, di tipo giuridico, di amministrazione, di finanza e di salute e sicurezza sul lavoro; si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività di controllo, ma anche consulenziale.
- **continuità di azione**, volta a garantire la costante ed efficace attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello.

L'Organismo, per garantire l'efficace esercizio della sua funzione e la continuità della sua azione, deve essere titolare di una propria autonoma disponibilità di spesa, rapportata ad ipotesi di interventi straordinari, urgenti e riservati.

L'eventuale utilizzo del *budget* di spesa deve essere oggetto di un'apposita informativa periodica al Consiglio di Amministrazione.

In conformità ai principi stabiliti dal Decreto, l'OdV può ricorrere a professionisti esterni (soggetti terzi che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico) per compiti di natura tecnica, ovvero per l'esecuzione di attività di verifica a supporto dell'azione dell'Organismo di Vigilanza, a cui fa capo, in via esclusiva, la responsabilità complessiva per la vigilanza sul Modello.

## 5.2 Cause di ineleggibilità e decadenza da membro dell'Organismo di Vigilanza

Costituiscono cause di ineleggibilità e decadenza da membro dell'OdV:

- essere stata esercitata l'azione penale, nelle forme previste dal codice di procedura penale, in relazione ad uno dei reati (consumati o tentati) previsti dagli artt. 24 e seguenti del Decreto; a questo fine, sono immediatamente ed automaticamente recepite nel presente Modello eventuali modificazioni e/o integrazioni delle fattispecie di reato previste dal Decreto;

---

<sup>4</sup>In regime di amministrazione ordinaria, si considerano "esponenti di rilievo": il Presidente e il Direttore Generale della Società, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, gli Amministratori con compiti esecutivi e i Dirigenti con responsabilità strategiche.

- essere destinatario di misure cautelari personali, coercitive o interdittive, per uno dei reati (consumati o tentati) previsti dagli artt. 24 e seguenti del Decreto;
- avere riportato condanna, con sentenza ancorché non definitiva, ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'interdizione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese; la sentenza di patteggiamento viene considerata equivalente ad una sentenza di condanna;
- avere riportato condanna, con sentenza ancorché non definitiva, ad una pena non inferiore a sei mesi di reclusione per uno dei delitti previsti dal R.D. 16 marzo 1942, n. 267, ovvero per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica o in materia tributaria; la sentenza di patteggiamento viene considerata equivalente ad una sentenza di condanna;
- avere riportato condanna, con sentenza ancorché non definitiva, per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile; la sentenza di patteggiamento viene considerata equivalente ad una sentenza di condanna;
- essere stati sottoposti in via definitiva ad una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, c. 3, L. 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'art. 3 della L. 19 marzo 1990, n. 55 smi;
- essere coniuge, ovvero parente o affine entro il III grado di dipendenti o di collaboratori, a qualsiasi titolo, di dirigenti (con contratto di lavoro subordinato e/o di consulenza), di amministratori e di sindaci della Società o di società del Gruppo;
- essere socio della Società o di società del Gruppo, anche indirettamente o con una partecipazione superiore all'1% del capitale sociale;
- limitatamente ai componenti di provenienza esterna, non essere legati, o non essere stati legati negli ultimi cinque anni, da rapporti continuativi di prestazione d'opera con la Società, o con società del Gruppo, che ne possano ragionevolmente compromettere l'autonomia e l'indipendenza;
- essere stato interdetto, inabilitato, affiancato da un amministratore di sostegno;
- essere stato assente, senza giustificato motivo, ad almeno tre riunioni dell'OdV.

Il membro dell'OdV che versi in una condizione di ineleggibilità o decadenza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

Fuori dei casi precedenti, il Consiglio di Amministrazione può comunque ritenere ineleggibile o revocare dall'incarico a colui nei cui confronti sia stato iniziato un procedimento penale per i reati, consumati o tentati, previsti dagli artt. 24 e seguenti del Decreto, nonché per delitti dolosi, consumati o tentati, commessi con violenza o minaccia alle persone o per delitti, consumati o tentati, contro il

patrimonio, mediante violenza o frode, ovvero per reati societari o per taluni dei delitti previsti dal R.D. 16 marzo 1942, n. 267.

L'OdV o uno dei suoi membri può essere inoltre revocato, con delibera del Consiglio di Amministrazione, per inadempienza agli obblighi, di seguito stabiliti, o comunque per comportamenti gravemente lesivi dei principi di imparzialità, correttezza e trasparenza connessi allo svolgimento dell'incarico o legati all'attività della Società, ovvero per la perdita dei c.d. requisiti di onorabilità.

I componenti dell'OdV possono recedere in qualsiasi momento dall'incarico, previa comunicazione inviata con raccomandata a.r. al Consiglio di Amministrazione; il recesso diviene operativo decorsi trenta giorni dalla ricezione della comunicazione.

In caso di revoca, il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina contestuale di un nuovo membro, mentre, in caso di recesso, vi provvede entro trenta giorni dalla ricezione del recesso e, comunque, nella prima adunanza successiva.

Ove la revoca o il recesso riguardi singoli componenti dell'OdV, i componenti di nuova nomina restano in carica fino al termine di durata dell'Organismo, mentre, ove riguardi l'OdV nella sua interezza, il nuovo Organismo avrà durata non superiore alla scadenza del Consiglio di Amministrazione.

### 5.3 Responsabilità dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV sono assegnati i seguenti compiti:

- **vigilare sull'adeguatezza e sull'efficacia del Modello;**
- **promuovere** la conoscenza e la puntuale attuazione dei principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico di Gruppo, individuando con il supporto delle Funzioni aziendali competenti gli **interventi formativi e di comunicazione** più opportuni;
- **monitorare l'osservanza del Modello** da parte di tutti i suoi destinatari:
  1. programmando le attività di verifica ritenute opportune;
  2. effettuando controlli (pianificati e non pianificati) sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio e procedendo alla loro formalizzazione (verifica dell'aggiornamento e del rispetto della normativa aziendale interna, del sistema di deleghe e poteri di firma in termini di coerenza tra le responsabilità e i poteri conferiti e le attività espletate, della conoscenza del Modello, etc.);
  3. effettuando incontri periodici con il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e la Società di Revisione, al fine di confrontarsi, verificare e relazionare in merito alle attività di *compliance* della Società al Decreto;

4. promuovendo incontri con il Consiglio di Amministrazione ogni volta che ritenga opportuno un esame o un intervento per discutere in materie inerenti il funzionamento e l'efficacia del Modello;
- **promuovere l'attivazione di provvedimenti disciplinari** in caso di violazioni accertate del Modello;
  - **curare l'aggiornamento del Modello:**
    1. valutando, con la collaborazione delle Funzioni competenti, le iniziative propedeutiche all'aggiornamento del Modello;
    2. valutando le modifiche organizzative/gestionali e gli adeguamenti legislativi delle norme cogenti, in termini di loro impatto sul Modello;
    3. predisponendo misure idonee al fine di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio;
    4. proponendo al Consiglio di Amministrazione le modifiche al Modello, rese necessarie da significative violazioni delle prescrizioni, da mutamenti dell'organizzazione, da interventi legislativi che ne richiedano l'adeguamento o dall'effettiva / tentata commissione di reati;
    5. disponendo l'esecuzione dell'analisi di rischio in caso di elementi nuovi ovvero al manifestarsi della necessità oggettiva di effettuare una nuova valutazione del rischio;
  - **garantire un flusso di informazioni verso i vertici della Società**(Consiglio di Amministrazione), tramite la redazione e la distribuzione di apposita reportistica periodica;
  - **predisporre un efficace ed efficiente sistema di comunicazione interna** al fine di ottenere il riporto di informazioni rilevanti ai sensi del Decreto (ad es.: flussi informativi a carattere periodico o al verificarsi di determinati eventi, trasmessi a cura delle Funzioni aziendali; segnalazione di possibili violazioni e/o inosservanze del Modello).

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, all'Organismo di Vigilanza è attribuita la **facoltà** di:

- **emanare disposizioni interne** intese a regolare la propria attività (c.d. "Regolamento"). Tali disposizioni, che dovranno essere adeguatamente motivate (ad es.: disposizioni dettate da situazioni di urgenza od opportunità), saranno emanate in autonomia dall'Organismo di Vigilanza, ma non dovranno essere in contrasto con la normativa vigente, con il presente Modello, né con le norme della Società;
- **accedere senza restrizioni e senza obbligo di preavviso a tutte le informazioni aziendali** che lo stesso reputi rilevanti per la sua attività;

- **ricorrere a professionisti esterni** per compiti di natura tecnica ovvero per l'esecuzione di attività di verifica a supporto dell'azione dell'OdV in capo al quale permane, in via esclusiva, la responsabilità complessiva per la vigilanza sul Modello;
- **richiedere che qualsiasi Funzione aziendale fornisca tempestivamente le informazioni**, i dati e/o le notizie idonee ad individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali, rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, nonché a verificare l'effettiva attuazione del Modello da parte delle strutture organizzative aziendali.

L'Organismo di Vigilanza, qualora nello svolgimento delle proprie attività dovesse venire a conoscenza dell'attuazione di prassi operative, anche isolate, che si discostino dalle procedure previste dal presente Modello, è tenuto ad intervenire tempestivamente evidenziando la necessità di modificare l'operatività aziendale e/o contenuti del Modello al fine di garantire la piena *compliance* ai dettami del Decreto.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza potrà adottare ogni iniziativa ritenuta necessaria a monitorare costantemente l'efficacia delle procedure e delle regole di comportamento dettate dal Modello per evitare la commissione di uno qualsiasi dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

#### 5.4 *Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*

Al fine di garantire la massima efficienza operativa ed efficacia nelle attività di monitoraggio, all'OdV deve essere garantito l'accesso senza restrizioni e senza obbligo di preavviso a tutte le informazioni aziendali che lo stesso reputi rilevanti per la sua attività.

Ai sensi dell'**art. 6, c. 2, lettera d) del Decreto**, viene istituito l'**obbligo di informazione verso l'OdV** in merito a situazioni di potenziale rischio di illecito, o ad atti che si configurino come violazioni del Modello, affinché tale organo possa vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

In particolare, devono essere segnalate senza ritardo all'OdV:

- **eventuali notizie relative alla commissione o tentata commissione ovvero alla ragionevole convinzione di commissione o di tentata commissione degli illeciti** ex D.Lgs.n. 231/2001, compreso l'avvio di un procedimento giudiziario a carico dei destinatari del Modello per i reati previsti dal Decreto stesso;
- **eventuali provvedimenti e/o notizie provenienti dall'Autorità Giudiziaria**, dalle quali emerga lo svolgimento di indagini per illeciti di cui al Decreto in cui possa essere coinvolta la Società;
- le **richieste di assistenza legale** inoltrate da soggetti appartenenti alla Società in caso di avvio di procedimenti giudiziari nei loro confronti per reati di cui al Decreto;

- **eventuali report**, allegati alla comunicazione stessa, predisposti dai Responsabili delle Funzioni aziendali nell'ambito dello svolgimento delle attività di controllo affidate, dalle quali siano emersi **fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità** rispetto ai dettami del Decreto stesso;
- **eventuali violazioni** delle regole di comportamento o procedurali contenute nel presente **Modello**, nonché della **normativa aziendale interna** e del **Codice Etico di Gruppo**;
- i **procedimenti disciplinari e le eventuali sanzioni comminate nei confronti di soggetti appartenenti alla Società** in materia di D.Lgs. n. 231/2001, oppure i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i **verbali predisposti da esponenti degli Enti Pubblici nell'ambito di ispezioni** dagli stessi condotte presso le sedi della Società (a prescindere dal fatto che a seguito delle verifiche siano emersi rilievi);
- ogni **eventuale modifica dell'assetto organizzativo della Società**, delle attività dalla stessa svolte, del sistema di deleghe e poteri adottato, nonché della normativa aziendale interna.

Le segnalazioni devono essere trasmesse direttamente all'OdV, all'indirizzo di posta elettronica dedicato e riservato:

**odv.sd@novoli.com**

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- l'OdV **indaga e valuta le segnalazioni** eventualmente ricevute, provvedendo a promuovere, qualora ritenuto necessario, l'**attivazione di adeguati provvedimenti** coerentemente con quanto stabilito dal sistema sanzionatorio adottato dalla Società in materia di D.Lgs. n. 231/2001;
- i **segnalanti in buona fede sono garantiti 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 e/o in mala fede.

Resta inoltre fermo l'obbligo di segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza qualsiasi circostanza o situazione che esponga Sandonato S.r.l. al rischio di commissione di qualsiasi dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.

#### 5.5 Reporting periodico dell'OdV verso il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza, l'OdV riferisce al **Consiglio di Amministrazione**:

- trasmettendo entro il termine dell'esercizio, per sua opportuna conoscenza, il piano annuale delle verifiche predisposto per l'anno successivo (*Audit Plan*);

- mediante relazione scritta, trasmessa con periodicità semestrale, circa lo stato di attuazione del Modello, con particolare riferimento agli esiti dell'attività di vigilanza espletata nel semestre e agli interventi ritenuti opportuni per l'implementazione del Modello.

L'OdV potrà essere invitato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione per riferire su particolari eventi o situazioni relative all'efficacia ed all'efficienza del Modello; potrà, altresì, in ogni momento chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione stesso qualora ritenga opportuno un esame o un intervento del suddetto organo circa l'adeguatezza del Modello.

Si evidenzia, inoltre, che il Modello, sulla cui efficacia e osservanza vigila l'Organismo di Vigilanza, è parte del sistema di controllo interno oggetto di valutazione di adeguatezza a cura del Collegio Sindacale deputato a vigilare sull'osservanza della legge e dello statuto, nonché sul rispetto di corretti principi di amministrazione.

Inoltre, **l'Organismo di Vigilanza trasmette al Collegio Sindacale**, oltreché al Consiglio di Amministrazione, le relazioni informative semestrali di cui sopra e segnala tempestivamente allo stesso ciascuna violazione o criticità riscontrata nello svolgimento delle proprie attività.

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsti nel presente Modello sono conservati dall'OdV in un apposito archivio (elettronico o cartaceo) per un periodo di almeno dieci anni.

## 6 DIFFUSIONE DEL MODELLO: INFORMAZIONE E FORMAZIONE

### 6.1 *Informazione e formazione*

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di SD garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti dei Destinatari.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato e integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV, in collaborazione con il Procuratore Speciale.

In caso di future assunzioni di personale, SD prevede la consegna di un *set* informativo con il quale assicurare che gli stessi acquisiscano le conoscenze considerate di primaria rilevanza in tale ambito. Tale *set* informativo risulterebbe costituito, oltre che dai documenti di regola consegnati al neo-assunto, dal Codice Etico di Gruppo vigente e dalla Parte Generale del Modello vigente con le indicazioni di dove poterne consultare i contenuti.

Il personale eventualmente neoassunto sarebbe, altresì, destinatario di un'adeguata attività di **formazione**, con somministrazione di un questionario finale volto a misurare l'efficacia della formazione stessa, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto e le disposizioni contenute nel Modello vigente, differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'attribuzione o meno di funzioni di rappresentanza della Società.

### 6.2 *Diffusione a terzi*

Le controparti esterne a SD con cui la stessa instaura rapporti d'affari (*partner* commerciali, fornitori / consulenti, clienti) sono informate relativamente alle attività di *compliance* al D.Lgs. n. 231/2001 svolte dalla Società.

In particolare, SD provvede a comunicare l'avvenuta adozione del Codice Etico di Gruppo e del Modello ai terzi con cui genera un volume di affari ritenuto significativo in termini di fatturato di acquisto / vendita, fornendo agli stessi la versione integrale del Codice Etico di Gruppo e la Parte Generale del Modello.

## 7 IL SISTEMA SANZIONATORIO

La definizione di un **sistema di sanzioni** (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di condotta imposte dal Modello ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera e) del Decreto, un requisito essenziale ai fini dell'esenzione della Società da responsabilità nel caso di commissione dei reati presupposto.

Tale sistema disciplinare si rivolge potenzialmente agli Amministratori, ai dipendenti e ai collaboratori e terzi che operino per conto della Società prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare in un caso e di carattere contrattuale/negoziale nell'altro.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto. Infatti, le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia, indipendentemente dal fatto che eventuali condotte possano determinare l'illecito e che l'Autorità Giudiziaria persegua tale illecito.

Nella definizione del sistema sanzionatorio, è necessario tenere conto dei seguenti fattori:

- il sistema deve operare in base al **principio della gradualità**, comminando sanzioni proporzionate alla carica ricoperta dal responsabile dell'infrazione, all'infrazione stessa e all'impatto che questa comporta in termini di esposizione al rischio della Società;
- il sistema non può prescindere dal **rispetto della legislazione vigente**, in particolare dall'art. 2106 del Codice Civile (Sanzioni disciplinari).

In generale, al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra le mancanze dei soggetti di riferimento e i provvedimenti disciplinari adottati, le rispettive azioni e comportamenti sono classificati in:

- azioni e comportamenti tali da ravvisare una non esecuzione degli ordini impartiti dall'azienda sia in forma scritta che verbale quali: violazione delle procedure interne, comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico di Gruppo, adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio reato, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente documento;
- azioni e comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro tali da far venire meno la fiducia dell'azienda nei confronti dell'Amministratore e/o Dipendente quali: adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio reato, di

comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente documento e del Codice Etico di Gruppo e diretti in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto;

- azioni e comportamenti tali da provocare grave nocimento materiale o all'immagine della Società tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea quali: adozione, nell'espletamento delle attività a rischio reato, di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente documento e del Codice Etico di Gruppo, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.

### *7.1 Misure sanzionatorie nei confronti dei Lavoratori Subordinati e dei Dirigenti*

Con riferimento alle sanzioni per i lavoratori dipendenti e per i dirigenti, si precisa che le stesse non risultano attualmente applicabili in considerazione del fatto che Sandonato S.r.l., sulla base di un apposito contratto di *service*, si avvale del personale assunto e gestito dalla Capogruppo Immobiliare Novoli S.p.A..

### *7.2 Misure sanzionatorie nei confronti degli Amministratori*

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione della Società, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale affinché assumano gli opportuni provvedimenti ai sensi delle leggi vigenti.

Le sanzioni nei confronti degli Amministratori devono essere proporzionate alla gravità dell'infrazione commessa: a titolo meramente esemplificativo, potrà essere deliberato un provvedimento formale di biasimo, la revoca (totale o parziale) delle deleghe operative eventualmente conferite, la convocazione dell'Assemblea degli azionisti per proporre la revoca dell'amministratore ai sensi dell'art. 2383, co. 3, c.c. ("Nomina e revoca degli amministratori") e l'eventuale azione di responsabilità (ad es. in presenza di un procedimento penale a carico dell'Amministratore in relazione ai reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001).

### *7.3 Misure nei confronti dei Sindaci*

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

In particolare il Consiglio di Amministrazione può sospendere immediatamente dal mandato il Sindaco inadempiente, ex art. 2400, co. 2, c.c. (“Nomina e cessazione dall’ufficio del Collegio Sindacale”) nell’attesa delle misure deliberate dall’Assemblea dei Soci.

Nel caso di gravi violazioni commesse da Sindaci iscritti nel registro dei revisori contabili a norma dell’art. 2397 c.c. (“Composizione del Collegio”), la Società provvederà altresì alla segnalazione agli Organi Competenti alla tenuta del relativo Albo.

#### *7.4 Misure sanzionatorie nei confronti di soggetti terzi*

Ogni violazione del Modello da parte di soggetti terzi con cui la Società instaura relazioni d'affari (*partner* commerciali, fornitori e consulenti, clienti) è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti e può portare alla risoluzione del rapporto.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora dal comportamento censurabile derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

## 8 INTEGRAZIONE TRA IL MODELLO ORGANIZZATIVO E IL CODICE ETICO DI GRUPPO

Nonostante il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, presenti una portata diversa rispetto al Codice Etico di Gruppo, le regole di comportamento contenute nei due documenti sono tra loro integrate.

Sotto tale profilo, infatti:

- il **Codice Etico di Gruppo** enuncia i valori e i principi di “deontologia aziendale” che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza da parte dei principali portatori di interesse o *stakeholder* (ad es. azionisti, amministratori, dipendenti, fornitori, consulenti, clienti);
- il **Modello** risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di determinate tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio o nell’interesse della Società, possono comportare una responsabilità amministrativa in base a disposizioni del Decreto medesimo).