



Modello di Organizzazione e Controllo Unificato ex D.Lgs. 8 Giugno 2001 N. 231

DOMUS ITALIA S.P.A.

PARTE GENERALE

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 28.07.2025

INDICE

1	PREMESSA	4
2	CORPORATE GOVERNANCE	4
3	STRUTTURA ORGANIZZATIVA	8
4	IL GRUPPO CALTAGIRONE S.P.A.	8
5	IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231	8
5.1.	IL DECRETO	8
5.2.	PRINCIPIO DI LEGALITÀ	9
5.3.	I SOGGETTI RESPONSABILI DESTINATARI DELLE PREVISIONI DEL D.Lgs. 231/2001	9
5.4.	GLI ELEMENTI COSTITUTIVI DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI	9
5.4.1.	I REQUISITI RILEVANTI SUL PIANO “OGGETTIVO”	9
5.4.2.	I REQUISITI RILEVANTI SOTTO IL PIANO “SOGGETTIVO”	12
5.5.	I REATI PRESUPPOSTO	12
5.6.	I REATI COMMESSI ALL’ESTERO	13
5.7.	LE SANZIONI	13
5.8.	LE MISURE CAUTELARI INTERDITTIVE REALI	16
5.9.	I MOTIVI DI ESENZIONE DALLA RESPONSABILITÀ DELLA PERSONA GIURIDICA	16
5.10.	LE LINEE GUIDA	18
6	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI DOMUS ITALIA	18
6.1.	FINALITÀ DEL MODELLO	18
6.2.	DESTINATARI DEL MODELLO	19
6.3.	ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO	19
6.4.	PRESUPPOSTI DEL MODELLO	20
6.5.	LE LINEE GUIDA DI RIFERIMENTO PER LA PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO	21
6.6.	LA DOCUMENTAZIONE COSTITUENTE IL MODELLO	22
6.6.1.	AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	22
7	STATUTO DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA	22

7.1.	COMPOSIZIONE E NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	22
7.2.	REQUISITI DI PROFESSIONALITA' E DI ONORABILITA'	23
7.3.	DILIGENZA.....	24
7.4.	CONTINUITA' E TEMPESTIVITA'	24
7.5.	CAUSE DI INCOMPATIBILITA', INELEGGIBILITA', DECADENZA	24
7.6.	POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	25
7.7.	COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	25
7.8.	REPORTING AGLI ORGANI SOCIETARI.....	27
7.9.	RISORSE FINANZIARIE A DISPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	28
7.10.	FLUSSI INFORMATIVI PREVISTI DAL MODELLO	28
7.11.	REGOLAMENTO INTERNO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	29
8	POLITICA DELLE SEGNALAZIONI – WHISTLEBLOWING.....	29
9	SISTEMA DISCIPLINARE	29
9.1.	DESTINATARI E APPARATO SANZIONATORIO.....	29
10	INFORMAZIONI E FORMAZIONE DEL PERSONALE	31
11	MODELLO E CODICE ETICO	32

1 PREMESSA

Domus Italia S.p.A. (di seguito anche “**Domus**” o la “**Società**”) è una società avente ad oggetto:

- l’acquisto, la vendita, la permuta, la locazione, l’amministrazione, la costruzione e la gestione di beni immobili ed ogni attività immobiliare attinente ed affine;
- la gestione, anche a mezzo terzi, di strutture recettive in genere, ed in particolare l’esercizio di affittacamere, bed and breakfast, casa ed appartamenti per vacanze, il tutto con la prestazione di servizi e delle forniture connesse e/o necessarie;
- la compravendita di terreni edificabili ed agricoli ed ogni attività attinente e affine.

La Società può a tal fine compiere tutte le operazioni mobiliari ed immobiliari (esclusa la mediazione e l’intermediazione), finanziarie (esclusa la raccolta del risparmio), commerciali ed industriali comunque necessarie ed anche solo opportune ed assumere, nel rispetto e con i limiti e l’osservanza della legge, partecipazioni in altre società ed imprese aventi scopi analoghi, affini o complementari, nelle forme ed alle condizioni che saranno di volta in volta determinate dall’Organo Amministrativo, nonché – sempre ai fini di quanto sopra indicato – concedere fidejussioni ed in genere garanzie reali e personali anche a terzi, assumere mutui ipotecari e compiere qualsiasi operazione bancaria. Per ottimizzare la gestione delle liquidità non investite nelle attività caratteristiche, la Società potrà investire in titoli azionari, obbligazionari e finanziari.

La Società può inoltre:

- prestare servizi di consulenza anche nei confronti di società controllanti e controllate, direttamente o indirettamente, in materia di gestione del patrimonio immobiliare, organizzativa, amministrativa e contabile;
- al fine di ottimizzare la gestione delle liquidità non utilizzate nelle attività caratteristiche, investire in azioni, obbligazioni e relativi derivati di società quotate in mercati regolamentati, anche attraverso la partecipazione in società con questo scopo.

2 CORPORATE GOVERNANCE

Composizione e ruolo del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Domus Italia S.p.a., per il triennio 2023-2024-2025 è composto da 7 membri:

- | | |
|--|--------------------------|
| - Elena De Simone | Presidente |
| - Massimiliano Capece Minutolo Del Sasso | Consigliere |
| - Malwina Kozikowska | Consigliere |
| - Marco Longo | Consigliere Indipendente |
| - Lupo Rattazzi | Consigliere Indipendente |
| - Luigi Rossetti | Consigliere Indipendente |
| - Cristina Sgubin | Consigliere Indipendente |

Il Consiglio di Amministrazione, a norma di statuto:

Il Consiglio di amministrazione può delegare, nei limiti di cui a l'art. 2381 c.c., parte delle proprie attribuzioni ad uno o più dei suoi componenti anche disgiuntamente tra loro, determinando i limiti della delega, che in ogni caso non può comprendere le attribuzioni indicate negli artt. 2423, 2443, 2446 e 2447 c.c..

Il Consiglio può altresì disporre che venga costituito un Comitato Esecutivo composto da alcuni dei suoi componenti.

Il Comitato Esecutivo potrà compiere tutti gli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione che risulteranno dalla delega conferita dal Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio con la propria delibera di istituzione del Comitato Esecutivo può determinare gli obiettivi e le modalità di esercizio dei poteri delegati.

Al Consiglio spetta comunque il potere di controllo nonché, di avocare a se le operazioni rientranti nella delega oltre che il potere di revocare le deleghe.

Non possono essere attribuiti agli organi delegati le competenze di cui all'art. 2381, comma 4 c.c..

Presidente del Consiglio di Amministrazione

La rappresentanza della Società spetta al Presidente Elena De Simone, alla quale sono stati conferiti poteri, validi fino alla prima riunione del Consiglio di Amministrazione che si terrà dopo l'Assemblea che sarà chiamata ad approvare il bilancio relativo all'esercizio che si chiuderà il 31 dicembre 2025 e da esercitarsi nel rispetto delle procedure organizzative approvate dal Consiglio di Amministrazione anche ai sensi del D.Lgs. 231/2001, nonché dalle disposizioni contenute nel Codice Etico e nel Modello Organizzativo di Gestione approvato dal Consiglio di Amministrazione e sue successive modifiche e integrazioni:

Firmare la corrispondenza e rappresentare attivamente e passivamente la Società in Italia ed all'estero nei rapporti con le Amministrazioni dello Stato, con le Amministrazioni Regionali, Provinciali, Comunali e locali, con Enti Pubblici e Privati, Istituti, Agenzie, Aziende Autonome e Municipalizzate, e dinanzi a qualsiasi Autorità amministrativa, fiscale e giudiziaria, ordinaria, speciale e in sede arbitrale;

Proporre e sottoscrivere in qualsiasi procedura, in qualunque stato, fase, grado e sede, e dinanzi a qualsiasi Autorità amministrativa, fiscale, giudiziaria e arbitrale, qualunque ricorso, domanda o difesa, denuncia, esposto o querela, e qualunque atto di procedura, nominare e revocare avvocati e procuratori anche domiciliatari, designare e nominare arbitri, arbitratori e periti di parte;

Sottoscrivere le comunicazioni agli Uffici Giudiziari, alle Camere di Commercio, Borse Valori ed altri Enti ed uffici pubblici e privati, riguardanti adempimenti posti a carico della Società da leggi o da regolamenti; sottoscrivere le comunicazioni alla Commissione Nazionale per le Società e la Borsa, e Borsa Italiana S.p.A. stabilite da leggi e regolamenti. Rappresentare la Società in tutte le pratiche relative ad imposte, tasse, contributi, anche assicurativi e previdenziali, con facoltà di rilasciare e sottoscrivere attestazioni, dichiarazioni, denunce riguardanti i rapporti con il personale sia per gli enti previdenziali, assicurativi, mutualistici, che per fini fiscali, con facoltà di proporre e sottoscrivere ricorsi. Effettuare i versamenti dovuti dalla Società per imposte dirette ed indirette, con facoltà di sottoscrivere le relative dichiarazioni. Effettuare i versamenti dovuti dalla Società per i contributi

*figurativi e previdenziali con sottoscrizione delle relative denunce e rilasciare estratti dei libri paga;
Assumere ogni iniziativa necessaria, utile e/o opportuna per assicurare il rispetto di tutte le norme e provvedimenti e le misure in materia di sicurezza del lavoro ed ambientale, presso la sede e le eventuali succursali della stessa, nonché presso tutti gli stabilimenti e le eventuali dipendenze in Italia ed all'estero, assumendo le funzioni proprie del datore di lavoro e delegando le stesse nei limiti consentiti dalla vigente normativa;*

Vigilare sul rispetto delle procedure organizzative adottate dalla Società anche ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, e successive modifiche, ferme restando le competenze degli organismi appositamente istituiti o nominati;

Predisporre il budget della Società ed eventuali varianti e revisioni da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione;

Esigere e liberamente riscuotere tutte le somme sia in denaro sia in titoli, sia per capitale sia per interessi maturati e maturandi da qualsiasi persona fisica o giuridica, o Amministrazione, Ente o Istituto, e da tutte le Pubbliche Amministrazioni o da qualsiasi altra Amministrazione, Entità Pubblica e/o Privata, Aziende Autonome o Municipalizzate; incassare depositi, rilasciare ricevute e quietanze nelle forme richieste con esonero, per chi paga, da qualsiasi responsabilità;

Emettere nell'ambito e nei limiti dei budget di spesa approvati dal Consiglio di Amministrazione e nell'ambito delle obbligazioni compiutamente assunte dalla Società, assegni bancari e ordinativi di bonifico sui conti correnti intestati alla Società, anche allo scoperto, purché in tal caso a valere su concessioni di credito accettate e sottoscritte dalla Società, girare, quietanzare e depositare sui conti intestati alla Società assegni circolari, assegni bancari, vaglia cambiari e tratte, vaglia postali, pagabili presso aziende di credito, uffici postali e telegrafici ed, in genere, presso qualsiasi Ente o Istituto;

Assumere e licenziare il personale impiegatizio e, relativamente a quest'ultimo, convenire e concedere aumenti retributivi e premi, irrogare sanzioni disciplinari;

Nell'ambito e nei limiti dei budget approvati dal Consiglio di Amministrazione, stipulare, con tutte le clausole opportune, compresa quella compromissoria, contratti e convenzioni, atti aggiuntivi ed integrativi aventi ad oggetto:

-l'acquisto, la vendita, la permuta ed il conferimento di beni mobili e immobili, interventi per la manutenzione degli stessi, nonché forniture in opera e la concessione di appalti e di subappalti, anche di servizi, il tutto nei limiti di Euro 250.000,00;

-i contratti di assicurazione di durata non superiore ad un anno, anche tacitamente rinnovabili; da questa limitazione restano esclusi i contratti connessi con i finanziamenti degli immobili.

Il tutto con obbligo di rendicontazione delle attività al Consiglio di Amministrazione;

Stipulare, modificare o risolvere contratti di consulenza a vario titolo (legale, tecnico, fiscale, ecc.), di importo massimo pari a Euro 30.000,00 su base singola, e in ogni caso su base annuale non eccedenti Euro 150.000,00 ed in caso di contratti pluriennali entro la somma complessiva prevista dal budget;

Stipulare, modificare o risolvere i contratti relativi a materie assoggettate a deleghe speciali (quali sicurezza, gestione rifiuti ecc.) senza limiti di spesa e con obbligo di rendicontazione delle attività al Consiglio di Amministrazione;

Nell'ambito e nei limiti dei budget approvati dal Consiglio di Amministrazione, stipulare contratti di locazione e conduzione sia attiva che passiva, convenendo i relativi canoni e condizioni generali e particolari, intimare ed accettare disdette di finita locazione ovvero risolvere i contratti di locazione, nonché agire in giudizio a tal fine, con obbligo di rendicontazione delle attività al Consiglio di Amministrazione;

Conferire incarichi ad operatori del settore per il reperimento di potenziali acquirenti e/o conduttori

interessati ad acquistare e/o a locare immobili liberi della Società.

Nell'ambito e nei limiti dei budget approvati dal Consiglio di Amministrazione, stipulare contratti aventi ad oggetto la costruzione, ristrutturazione e restauro di immobili, provvedere alla esecuzione degli stessi richiedendo alle competenti autorità le necessarie autorizzazioni e concessioni, provvedendo ad ogni necessario incombente anche in via contenziosa, con obbligo di rendicontazione delle attività al Consiglio di Amministrazione;

Nei limiti del budget approvato, sottoscrivere contratti di finanziamento con il limite di Euro 1.000.000,00 per singola operazione e/o richiedere l'emissione di garanzie fino ad un massimo di Euro 1.000.000,00, in ogni caso non eccedenti Euro 2.000.000,00 su base annua;

Coordinare e controllare l'attività aziendale ed i rapporti con le partecipate, ed assicurare l'attuazione delle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione;

Rilasciare e revocare procure speciali per determinate operazioni o categorie di operazioni la cui efficacia non potrà superare il 31 Dicembre dell'anno successivo a quello in cui sono state conferite e comunque non oltre il termine di mandato riferito alla carica di presidente, con l'eccezione delle procure rilasciate ad avvocati e procuratori nell'ambito di procedimenti giudiziari o arbitrali che non avranno termine di validità.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale è composto da 3 membri effettivi e 3 supplenti eletti con voto di lista. In possesso dei prescritti requisiti di indipendenza ed onorabilità e con specifiche ed elevate competenze professionali. A comporre attualmente il Collegio Sindacale sono:

- Alberto De Nigro	Presidente
- Giampiero Tasco	Sindaco Effettivo
- Fabiana Flamini	Sindaco Effettivo

Delegato Ambiente

Sig. Marco Morucci (Consulting and Engineering)

RSPP

Ing. Michele Mario Mantarro

Internal Auditing

La Società ha istituito una Funzione di Internal Auditing, attualmente ricoperta dal Dott. Fabrizio Caprara, alle dirette dipendenze del Consiglio di Amministrazione, con il compito di verificare l'effettivo rispetto delle procedure interne, sia operative che amministrative, adottate al fine di garantire una corretta gestione, nonché al fine di identificare, prevenire e gestire, per quanto possibile, i rischi di natura finanziaria ed operativa nonché i rischi di frodi in danno della Società. Il responsabile è tenuto a

riferire del proprio operato al Presidente ed ai Sindaci.

3 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La Società si è dotata di una struttura organizzativa e professionale in funzione delle dimensioni e dell'assetto operativo dell'azienda, individuando con precisione i ruoli chiave dell'organizzazione, le funzioni e le specifiche responsabilità assegnate.

L'organigramma della Società è illustrato, con la specificazione delle singole competenze, nel prospetto allegato al presente modello sotto la lett. A).

4 IL GRUPPO CALTAGIRONE S.P.A.

Il gruppo Caltagirone – guidato dalla Caltagirone Spa (Società Capogruppo) quotata alla Borsa di Milano, è uno dei maggiori gruppi industriali italiani che opera nei settori della produzione di cemento e di manufatti, delle grandi opere, dell'editoria, dell'immobiliare e della finanza attraverso tre società quotate – Cementir Holding, Caltagirone Editore, e le società non quotate Vianini Lavori e Domus.

5 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

5.1. IL DECRETO

Con 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, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300» (in breve: il “Decreto”), entrato in vigore il 4 luglio successivo, si è inteso adeguare la normativa italiana, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle convenzioni internazionali sottoscritte da tempo dall'Italia, in particolare:

- la convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea,
- la convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri,
- la convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Con tale Decreto è stato introdotto nel nostro ordinamento, a carico delle persone giuridiche (in breve: “società”), un regime di responsabilità amministrativa - equiparabile di fatto alla responsabilità penale¹ -, che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso determinati fatti illeciti e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, le società nel cui interesse o vantaggio i reati in discorso siano stati compiuti.

¹La natura “penale” di questa responsabilità si desume da quattro elementi: 1) deriva da reato nel senso che il reato costituisce presupposto della sanzione; 2) viene accertata con le garanzie del processo penale e da un magistrato penale; 3) comporta l'applicazione di sanzioni di natura penale (sanzioni pecuniarie e sanzioni interdittive); 4) centrale è il ruolo della colpa, operando il principio di colpevolezza.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato nel cui luogo sia stato commesso il reato.

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

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono, salvo i casi di interruzione della prescrizione, nel termine di 5 anni dalla data di consumazione del reato.

5.2. PRINCIPIO DI LEGALITÀ

La responsabilità dell'ente sorge nei limiti previsti dalla legge: l'ente «non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato, se la sua responsabilità [penale] in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto» (art. 2 del Decreto).

5.3. I SOGGETTI RESPONSABILI DESTINATARI DELLE PREVISIONI DEL D.lgs. 231/2001

Ai sensi del D.Lgs. 231/2001, la gamma degli Enti interessati è assai ampia; in particolare, secondo l'art.1 comma II del Decreto, “le disposizioni in esso presenti si applicano agli Enti forniti di personalità giuridica e alle Società e Associazioni privi di personalità giuridica”.

Al successivo comma III, introduce un'ipotesi espressa di esclusione ope legis da responsabilità ex D.Lgs. 231/2001 per lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Rientrano pertanto tra i soggetti destinatari della previsione di responsabilità amministrativa da reato:

- le associazioni, riconosciute e non, e le fondazioni;
- le società di capitali e di persone, anche partecipate, in tutto o in parte, da enti pubblici (società per azioni, quotate e non, società a responsabilità limitata, società in accomandita semplice, società in nome collettivo, società semplici, società cooperative, consorzi);
- gli enti a soggettività privata che svolgono un pubblico servizio in virtù di una concessione, convenzione, parificazione o analogo provvedimento amministrativo;
- gli enti pubblici economici (categoria ormai in “arretramento” stante la sempre maggiore rilevanza assunta dal fenomeno della privatizzazione), ossia quegli enti di diritto pubblico che hanno come compito esclusivo o principale l'esercizio di attività d'impresa.

5.4. GLI ELEMENTI COSTITUTIVI DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

5.4.1. I REQUISITI RILEVANTI SUL PIANO “OGGETTIVO”

Per assumere rilevanza ai fini dell'imputazione della responsabilità ex D.Lgs. 231/2001 in capo all'Ente, i cc.dd. “reati presupposto” ascrivibili alla persona fisica, come individuati dal Decreto in oggetto ovvero contenuti nella legislazione speciale, dovranno essere commessi (anche solo parzialmente):

A) NEL SUO INTERESSE O A SUO VANTAGGIO;

B) DA PARTE DI UNO DEI SOGGETTI QUALIFICATI INDICATI ALL'ART. 5

A) INTERESSE E/O VANTAGGIO

L'interesse o il vantaggio dell'Ente vengono considerati alla base della responsabilità di quest'ultimo anche nel caso in cui coesistano interessi o vantaggi dell'autore del reato o di terzi, con il solo limite dell'ipotesi in cui l'interesse alla commissione del reato da parte del soggetto in posizione qualificata all'interno dell'ente sia esclusivo dell'autore del reato o di terzi.

Non essendo stato riconosciuto alcun effetto esimente al "vantaggio" esclusivo dell'autore del reato o di terzi, ma solo – come detto – all'interesse esclusivo di questi soggetti, si deve ritenere la responsabilità dell'Ente anche qualora questi non consegua alcun vantaggio ovvero quando vi sia un vantaggio esclusivo dell'autore del reato o di terzi, purché l'Ente abbia un interesse, eventualmente concorrente con quello di terzi, alla commissione del reato perpetrato da soggetti in posizione qualificata nella sua organizzazione.

Al di là delle suddette precisazioni, la responsabilità prevista dal Decreto sorge dunque non solo quando il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio per l'Ente stesso, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto illecito abbia trovato ragione nell'interesse dell'Ente. Insomma, i due vocaboli esprimono concetti giuridicamente diversi e rappresentano presupposti alternativi, ciascuno dotato di una propria autonomia e di un proprio ambito applicativo.

Sul significato dei termini "interesse" e "vantaggio", la Relazione Ministeriale che accompagna il Decreto attribuisce al primo una valenza marcatamente soggettiva, suscettibile di una valutazione ex ante - c.d. finalizzazione all'utilità -, nonché al secondo una valenza marcatamente oggettiva - riferita quindi ai risultati effettivi della condotta del soggetto agente che, pur non avendo avuto direttamente di mira un interesse dell'ente, ha realizzato, comunque, con la sua condotta un vantaggio in suo favore – suscettibile di una verifica ex post.

I caratteri essenziali dell'interesse sono stati individuati nella: oggettività, intesa come indipendenza dalle personali convinzioni psicologiche dell'agente e nel correlativo suo necessario radicamento in elementi esterni suscettibili di verifica da parte di qualsiasi osservatore; concretezza, intesa come iscrizione dell'interesse in rapporti non meramente ipotetici e astratti, ma sussistenti realmente, a salvaguardia del principio di offensività; attualità, nel senso che l'interesse deve essere obiettivamente sussistente e riconoscibile nel momento in cui è stato riconosciuto il fatto e non deve essere futuro e incerto, mancando altrimenti la lesione del bene necessaria per qualsiasi illecito che non sia configurato come mero pericolo; non necessaria rilevanza economica, ma riconducibile pure a una politica d'impresa.

Sotto il profilo dei contenuti, il vantaggio riconducibile all'Ente – che deve essere mantenuto distinto dal profitto – può essere: diretto, ovvero riconducibile in via esclusiva e diretta all'Ente; indiretto, cioè mediato da risultati fatti acquisire a terzi, suscettibili però di ricadute positive per l'Ente; economico, anche se non necessariamente immediato; in sede giurisprudenziale è stata affermata la rilevanza del vantaggio anche non patrimoniale e indiretto come la possibilità per l'ente di essere più competitivo sul mercato rispetto ai concorrenti in gare future, ovvero l'assunzione di una posizione di quasi monopolio nell'area geografica di riferimento.

L'interesse e/o il vantaggio nei reati colposi

La normativa sulla responsabilità penale degli enti è di regola basata su reati presupposto di natura dolosa. L'introduzione dei reati colposi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro – operata dalla l. 3 agosto 2007, n. 123 ("nuovo" art. 25 septies poi abrogato e sostituito dall'art. 300 d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81) – ha tuttavia riproposto l'assoluta centralità della questione inerente la matrice soggettiva dei criteri di imputazione.

La Corte di Cassazione è intervenuta più volte sulla materia ribadendo, con riferimento ai reati colposi in materia di sicurezza sul lavoro, che i concetti di interesse e vantaggio vanno riferiti alla condotta e non all'esito antigiusuridico: "indubbiamente, non rispondono all'interesse della società, o non procurano alla stessa un vantaggio, la morte o le lesioni riportate da un suo dipendente in conseguenza di violazioni di normative antinfortunistiche, mentre è indubbio che un vantaggio per l'ente possa essere ravvisato, ad esempio, nel risparmio di costi o di tempo che lo stesso avrebbe dovuto sostenere per adeguarsi alla normativa prevenzionistica, la cui violazione ha determinato l'infortunio sul lavoro (Corte di Cassazione, Sez. 4, n. 24697 del 20/04/2016)".

Sempre con riferimento ai predetti reati si è affermato che "ricorre il requisito dell'interesse quando la persona fisica, pur non volendo il verificarsi dell'evento, morte o lesione del lavoratore, ha consapevolmente agito allo scopo di conseguire un'utilità per la persona giuridica; ciò accade, ad esempio, quando la mancata adozione delle cautele antinfortunistiche risulti essere l'esito (non di una semplice sottovalutazione dei rischi o di una cattiva considerazione delle misure di prevenzione necessarie, ma) di una scelta finalisticamente orientata a risparmiare sui costi d'impresa: pur non volendo il verificarsi dell'infortunio a danno del lavoratore, l'autore del reato ha consapevolmente violato la normativa cautelare allo scopo di soddisfare un interesse dell'ente (ad esempio far ottenere alla società un risparmio sui costi in materia di prevenzione). Ricorre il requisito del vantaggio quando la persona fisica, agendo per conto dell'ente, pur non volendo il verificarsi dell'evento morte o lesioni del lavoratore, ha violato sistematicamente le norme prevenzionistiche e, dunque, ha realizzato una politica d'impresa disattenta alla materia della sicurezza sul lavoro, consentendo una riduzione dei costi ed un contenimento della spesa con conseguente massimizzazione del profitto; il criterio del vantaggio, così inteso, appare indubbiamente quello più idoneo a fungere da collegamento tra l'ente e l'illecito commesso dai suoi apicali ovvero dai dipendenti sottoposti alla direzione o vigilanza dei primi (Corte di Cassazione, Sez. 4, n. 24697 del 20/04/2016, cit.)".

I principi sopra esposti ben possono adattarsi anche ai reati ambientali di natura colposa, introdotti, per il tramite dell'art 25 undecies ex D.Lgs. 231/2001, nell'elenco dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente (Corte di Cassazione, Sez. 3, n. 3157 del 04/10/2019).

B) DA PARTE DI UNO DEI SOGGETTI QUALIFICATI INDICATI ALL'ART. 5

L'illecito penale deve essere stato realizzato da uno o più soggetti qualificati, ovvero «da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale», o da coloro che «esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo» dell'ente (soggetti in c.d. «posizione apicale»); oppure ancora «da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali» (c.d. «subalterni»).

Gli autori del reato dal quale può derivare una responsabilità amministrativa a carico dell'ente, quindi, possono essere: 1) soggetti in «posizione apicale», quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore generale o il direttore di uno stabilimento, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente; 2) soggetti «subalterni», tipicamente i lavoratori dipendenti, ma anche soggetti esterni all'ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali.

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

5.4.2. I REQUISITI RILEVANTI SOTTO IL PIANO “SOGGETTIVO”

La realizzazione di uno dei reati presupposto, in presenza dei criteri “oggettivi” sopra analizzati, non è di per sé ancora sufficiente per fondare la responsabilità dell'ente, dal momento che, riprendendo quanto è scritto nella Relazione Ministeriale, occorre ancora che il fatto-reato sia anche espressione di una politica aziendale o, perlomeno, di un deficit di organizzazione, e quindi "rimproverabile" all'ente.

In tal modo il legislatore ha inteso introdurre la previsione di meccanismi di imputazione del fatto all'Ente destinati ad operare su un piano diverso da quello meramente oggettivo.

In sintesi, le disposizioni del Decreto escludono la responsabilità dell'Ente, nel caso in cui questo - prima della commissione del reato - abbia adottato ed efficacemente attuato un “modello di organizzazione e di gestione” idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato. Si evince quindi l'esistenza di un legame tra “colpa in organizzazione” e modelli organizzativi.

Sul punto la Cassazione, Sez. VI, Penale, nella sentenza n. 36083/09, ha evidenziato che la mancata adozione di tali modelli, in presenza dei presupposti oggettivi e soggettivi sopra indicati, è sufficiente a costituire quella "rimproverabilità" di cui è cenno nella relazione ministeriale al D.Lgs. 231/2001, precisando che "in tale concetto di rimproverabilità è implicata una forma nuova, normativa, di colpevolezza per omissione organizzativa e gestionale".

Pertanto, all'Ente viene richiesta l'adozione di modelli comportamentali costruiti tenendo conto del rischio-reato, calibrati in modo tale da evitare la realizzazione di determinate condotte illecite: ma non una mera adozione, posto che l'esenzione da responsabilità dell'Ente consegue solo ad una efficace ed effettiva attuazione del modello organizzativo adottato.

Dunque, l'elemento “colpa”, quale richiesto – secondo le note esplicative della relazione – ai fini dell'imputazione dell'illecito, “può risultare escluso a seguito di un adempimento positivamente operato dall'ente medesimo, secondo criteri di autoregolamentazione fissati in via preventiva dalle norme”.

5.5. I REATI PRESUPPOSTO

La responsabilità dell'Ente presuppone la commissione di uno dei reati espressamente indicati dalla legge e, in ossequio al principio di legalità, “l'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto” (art. 2, D.Lgs. 231/2001), o “per un fatto che secondo una legge posteriore” (non eccezionale o temporanea) “non costituisce più reato o in relazione al quale non è più prevista la responsabilità amministrativa dell'ente” (art. 3, comma 1, D.Lgs. 231/2001, che aggiunge che, in questi casi, “se vi è stata condanna ne cessano l'esecuzione e gli effetti giuridici”); laddove, poi, la legge del tempo in cui è stato commesso l'illecito e le successive siano diverse, si applicheranno le disposizioni più favorevoli, salvo che sia intervenuta pronuncia irrevocabile (art. 3, comma 2, D.Lgs. 231/2001).

Il catalogo dei reati presupposto, inizialmente più ridotto rispetto alle previsioni della legge delega (essendo stata contemplata la responsabilità dell'ente solo per le fattispecie di corruzione, concussione, truffa, illeciti finanziamenti pubblici e simili, e non invece per i reati in materia di sicurezza sul lavoro e di ambiente e territorio, di cui alle lett. c ed dell'art. 11, comma 1, Legge nr. 300 del 2000) è stato via via ampliato nel corso degli anni.

Per i reati non inclusi nell'elenco la disciplina sanzionatoria non trova, quindi, applicazione: questa è stata la scelta del legislatore, che non ha previsto una estensione generalizzata della responsabilità da reato alle persone giuridiche, in presenza di qualsiasi condotta illecita posta in essere nell'ambito dell'attività d'impresa, ma l'ha limitata alle sole fattispecie penali tassativamente indicate nel decreto stesso.

Si sottolinea la rilevanza del fatto che:

- i reati inizialmente oggetto del D. Lgs 231/01 erano tutti di natura dolosa: per tale tipologia di reati il modello di organizzazione, gestione e controllo deve essere strutturato in modo da garantire che siano impediti i comportamenti a rischio reato (modello basato sul divieto e sulla parallela prevenzione delle situazioni a rischio);
- nel 2008 sono stati introdotti nel Decreto anche reati di natura colposa commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e di tutela della salute ed igiene sul lavoro. Per tale tipologia di reati il modello di organizzazione, gestione e controllo deve garantire che **siano** evitati anche comportamenti di natura omissiva e che i provvedimenti di prevenzione assunti siano tecnicamente adeguati ed efficaci (modello di garanzia dell'adempimento);
- con il D. Lgs 121/2011 sono stati introdotti nel Decreto anche alcuni reati ambientali che prevedono solo sanzioni contravvenzionali (pena dell'arresto e/o dell'ammenda). Si segnala che, su questa base, per la sussistenza del reato ambientale non è richiesto l'elemento soggettivo del dolo o della "grave negligenza", ma ogni grado di colpa che comporti l'applicazione della sanzione contravvenzionale (quindi anche la semplice imprudenza o imperizia) è elemento sufficiente per l'imputazione del reato e delle relative sanzioni alla persona fisica e, conseguentemente anche all'ente. Si realizza in questo modo una maggiore difficoltà a difendersi in assenza delle tutele connaturate con il giudizio penale. Per tale tipologia di reati il modello di organizzazione, gestione e controllo deve essere mirato a prevenire anche l'imprudenza o l'imperizia del personale (modello basato sulla formazione tecnica del personale).

5.6. I REATI COMMESSI ALL'ESTERO

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a taluni reati commessi all'estero.

I presupposti su cui si fonda tale responsabilità sono:

- a) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato alla società;
- b) la società deve avere la sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- c) la società può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p. e qualora la legge preveda che il colpevole – persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro la società solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultima;
- d) se sussistono i casi e le condizioni previsti dai predetti articoli del codice penale, la società risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

5.7. LE SANZIONI

Le sanzioni amministrative per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca di beni;
- pubblicazione della sentenza.

Per l'illecito amministrativo da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria, modulata in quote, che non possono essere previste in numero inferiore a cento né superiore a mille. L'importo di ciascuna quota varia da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37, sicché l'ammontare della sanzione pecuniaria concretamente irrogabile non potrà essere inferiore ad Euro 25.822,85, né potrà superare Euro 1.549.370,70. In virtù del principio di legalità (art. 2), la previsione edittale del numero delle quote è effettuata dal legislatore, relativamente ad ogni reato. All'interno del quadro edittale, il giudice è chiamato ad esprimere una duplice valutazione; innanzitutto determina il numero delle quote da applicare in concreto, tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente, dell'attività svolta per eliminare e attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; successivamente, fissa l'importo della singola quota sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11).

La sanzione pecuniaria è ridotta nel caso in cui:

- l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e la società non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;
- la società ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- la società abbia adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Le sanzioni interdittive si applicano quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la società ha tratto dal reato – compiuto da un suo dipendente o da un soggetto in posizione apicale - un profitto di rilevante entità e la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

In particolare, le principali sanzioni interdittive sono:

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

Qualora risulti necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate anche congiuntamente.

Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

La confisca si può concretizzare anche per "equivalente", vale a dire che laddove la confisca non possa essere disposta in relazione al prezzo o al profitto del reato, la stessa potrà avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti della Società viene applicata una sanzione interdittiva.

Qualora sussistano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività della società da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) la società svolge un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività della società può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato.

Le sanzioni interdittive sono applicabili anche in via cautelare - ove sussistano gravi indizi in ordine alla responsabilità dell'ente e il pericolo di reiterazione del reato - sin dalla fase delle indagini preliminari.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via definitiva.

L'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività può essere disposta se la società ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stata condannata, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività.

Il giudice può applicare alla società, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stata condannata alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

Se la società o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzata allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

In tale contesto, assume rilievo anche l'art. 23 del Decreto, il quale prevede il reato di "Inosservanza delle sanzioni interdittive".

Tale reato si realizza qualora, nello svolgimento dell'attività dell'Ente cui è stata applicata una sanzione interdittiva, si trasgredisca agli obblighi o ai divieti inerenti tali sanzioni.

Inoltre, se dalla commissione del predetto reato l'Ente trae un profitto di rilevante entità, è prevista l'applicazione di sanzioni interdittive anche differenti, ed ulteriori, rispetto a quelle già irrogate.

A titolo esemplificativo, il reato potrebbe configurarsi nel caso in cui la Società, pur soggiacendo alla sanzione interdittiva del divieto di contrattare con la PA, partecipi ugualmente ad una gara pubblica.

5.8. LA MISURE CAUTELARI NTERDITTIVE REALI

Nei confronti della società sottoposta a procedimento può essere applicata, in via cautelare, una sanzione interdittiva ovvero disposto il sequestro preventivo o conservativo.

La misura cautelare interdittiva – che consiste nell’applicazione temporanea di una sanzione interdittiva – è disposta in presenza di due requisiti: a) quando risultano gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità della società per un illecito amministrativo dipendente da reato (i gravi indizi sussistono ove risulti una delle condizioni previste dall’art. 13 del Decreto: la società ha tratto dal reato – compiuto da un suo dipendente o da un soggetto in posizione apicale - un profitto di rilevante entità e la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; in caso di reiterazione degli illeciti; b) quando vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Le misure cautelari reali si concretizzano nel sequestro preventivo e nel sequestro conservativo.

Il sequestro preventivo è disposto in relazione al prezzo o al profitto del reato, laddove il fatto di reato sia attribuibile alla società, non importando che sussistano gravi indizi di colpevolezza a carico della società stessa.

Il sequestro conservativo è disposto in relazione a beni mobili o immobili della società nonché in relazione a somme o cose alla stessa dovute, qualora vi sia fondato motivo di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta all’erario dello Stato.

Anche in tale contesto, assume rilievo anche l’art. 23 del Decreto, il quale prevede il reato di “Inosservanza delle sanzioni interdittive”. Tale reato si realizza qualora, nello svolgimento dell’attività dell’Ente cui è stata applicata una misura cautelare interdittiva, si trasgredisca agli obblighi o ai divieti inerenti tali misure.

Inoltre, se dalla commissione del predetto reato l’Ente trae un profitto di rilevante entità, è prevista l’applicazione di misure interdittive anche differenti, ed ulteriori, rispetto a quelle già irrogate.

A titolo esemplificativo, il reato potrebbe configurarsi nel caso in cui la Società, pur soggiacendo alla misura cautelare interdittiva del divieto di contrattare con la P.A., partecipi ad una gara pubblica.

5.9. I MOTIVI DI ESENZIONE DALLA RESPONSABILITA’ DELLA PERSONA GIURIDICA

Il Decreto prevede specifiche forme di esonero dalla responsabilità amministrativa dell’ente.

In particolare, per i reati commessi da soggetti in posizione apicale, l’art. 6, comma 1, prevede l’esenzione per l’ente che dimostri in sede giudiziaria che:

- a) l’Organo Dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello nonché di proporre l’aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’OdV.

L'art. 6, comma 2, del Decreto dispone inoltre che il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare i rischi aziendali, ovvero le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- escludere che un qualunque soggetto operante all'interno della Società possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle discipline aziendali ed evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore – dovuto anche a negligenza o imperizia – nella valutazione delle direttive aziendali;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere un sistema di controlli preventivi tali da non poter essere aggirati se non intenzionalmente;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deputato a controllare sul funzionamento e l'osservanza del modello.

In seguito all'entrata in vigore del D. Lgs. n. 24 del 10.03.2023, l'art. 6 è stato ulteriormente modificato con la nuova formulazione del comma 2.bis, che contiene previsioni inerenti la materia delle segnalazioni di violazioni del Modello (whistleblowing) e con l'abrogazione dei commi 2 ter e 2 quater.

L'art. 6 comma 2-bis dispone che i Modelli di cui alla lettera a) del comma 1 debbano prevedere “ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 CONSIGLIO, Dir. 23/10/2019, n. 2019/1937/UE, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)”

L'art. 7 del Decreto prevede una forma specifica di esimente dalla responsabilità amministrativa qualora il reato sia stato commesso dai c.d. “subalterni” ma sia accertato che la Società, prima della commissione del reato, abbia adottato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi.

È quindi consentito all'impresa dotarsi di strumenti formali e sostanziali che possano evitare alla società di esporsi al rischio che dalla commissione di reati possano seguire conseguenze anche molto serie, o addirittura impedienti, per la prosecuzione delle proprie attività.

Va sottolineato che “l'esonero” dalle responsabilità dell'ente passa attraverso il giudizio d'idoneità del sistema interno di organizzazione e controlli, che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale a carico dell'autore materiale del fatto illecito.

Dunque, la formulazione dei modelli e l'organizzazione dell'attività dell'organo di controllo devono porsi come obiettivo l'esito positivo di tale giudizio d'idoneità. Questa particolare prospettiva finalistica impone agli enti di valutare l'adeguatezza delle proprie procedure alle esigenze di cui si è detto, tenendo presente che la disciplina in esame è già entrata in vigore. Si tratta dunque di dimostrare oltre che l'assenza da una qualsiasi forma di partecipazione allo specifico illecito, una concreta e sostanziale “strategia” per scongiurare la commissione di illeciti nello svolgimento della propria attività.

La creazione del Modello organizzativo impone un'analisi specifica delle aree aziendali in cui si potrebbe allocare il rischio reato (“Mappatura e Analisi del Rischio”) e, specificamente in relazione a queste, la predisposizione dei procedimenti interni idonei a garantire che la commissione di eventuali reati possa essere effettuata solamente aggirando fraudolentemente le procedure.

Particolare attenzione, nella predisposizione dei modelli organizzativi, deve essere riposta nella specifica area della gestione delle risorse finanziarie, onde prevenire la possibilità di creazione di fondi neri o contabilità parallele.

L'idoneità del Modello organizzativo ad esonerare dalla sanzione la società dipende dalla sua capacità di cogliere la specificità aziendale e di predisporre misure adeguate allo scopo voluto: in questo senso, è da presumere che il Modello debba essere inteso anche come strumento in divenire, essendo onere dell'ente il provvedere ad una sua "manutenzione" ed adeguamento alle nuove esperienze ed alle eventuali modificazioni organizzative che via via verranno adottate.

Per quanto riguarda poi l'esonero si deve evidenziare il diverso modo in cui operano le cause di esonero rispetto alle diverse ipotesi di cui all'art. 6 (figure apicali) e 7 (persone sottoposte alla direzione e vigilanza degli apicali):

- nel primo caso, si configura una colpevolezza conseguente alle scelte di politica di impresa (sub specie di culpa in eligendo direttamente riferibile all'ente);
- nella seconda ipotesi, si delinea una vera e propria "colpa di organizzazione" (sub specie di culpa in vigilando, in quanto il fatto di reato si è verificato solo perché i vertici o coloro che sono preposti al controllo non hanno vigilato o hanno vigilato male).

È opportuno precisare che la legge prevede l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo in termini di facoltatività e non di obbligatorietà. La mancata adozione non è soggetta, perciò, ad alcuna sanzione, ma espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori e dipendenti. Pertanto, nonostante la ricordata facoltatività del comportamento, di fatto l'adozione del Modello diviene obbligatoria se si vuole beneficiare dell'esimente in questione.

L'Ente deve poi dotarsi di un organismo di controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, con autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

5.10. LE LINEE GUIDA

Il D.Lgs. 231/2001 prevede che i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati 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.

6 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI DOMUS ITALIA

6.1. FINALITÀ DEL MODELLO

Domus è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle relative attività aziendali, a tutela della propria immagine e reputazione, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti, ed è, altresì, consapevole dell'importanza di dotarsi di un Modello di organizzazione, gestione e controllo, idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e collaboratori.

Sebbene l'adozione del Modello non costituisca un obbligo imposto dal Decreto bensì una scelta facoltativa rimessa a ciascun singolo ente, per i motivi sopra menzionati Domus ha deciso di adeguarsi alle prescrizioni del Decreto, avviando un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto e, se necessario, all'integrazione del sistema attualmente esistente.

Nel 2009 Domus ha adottato la prima versione del Modello di organizzazione, gestione e controllo successivamente integrata da nuove versioni redatte ed approvate al fine di adeguare il proprio Modello alla introduzione di nuove fattispecie di reato in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.

Segnatamente, attraverso l'adozione del presente Modello, Domus intende perseguire le seguenti finalità:

- determinare nei Destinatari del Modello, definiti nel successivo paragrafo 3.2, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti, nonché di sanzioni amministrative irrogabili direttamente alla Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Domus, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, ai principi etici ai quali la stessa si attiene nell'esercizio delle attività aziendali;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

6.2. DESTINATARI DEL MODELLO

Le disposizioni del presente Modello trovano applicazione nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci e dei dipendenti (per tali intendendosi tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, ivi compresi i dirigenti) della Società oltre che nei confronti dei revisori, dei consulenti, dei procuratori, dei partner commerciali e finanziari, e dei collaboratori a vario titolo della Società, in particolare, di coloro che svolgono attività identificate a rischio di reato, opportunamente formati e informati in relazione ai contenuti del Modello.

6.3. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO

Con riferimento alle esigenze individuate nel Decreto, i punti fondamentali sviluppati da Domus nella definizione del Modello, possono essere così riassunti:

- identificazione delle fattispecie di reato applicabili alle attività di Domus;
- analisi dei rischi reato 231;
- mappatura delle aree e/o processi aziendali definiti "sensibili" ovvero "a rischio di reato";
- definizione di principi di comportamento e controllo nelle principali aree a rischio di reato;
- definizione di procedure e protocolli relativi ai processi ritenuti a maggior rischio reato;

- costituzione di un Organismo di Vigilanza (di seguito anche “Organismo”), con individuazione dei poteri e delle modalità di funzionamento dello stesso e con la previsione di obblighi di informazione;
- istituzione di un sistema sanzionatorio per comportamenti che costituiscano una violazione del Modello;
- previsione di un sistema di segnalazioni di condotte illecite o di violazioni del modello di organizzazione, gestione e controllo della Società;
- attività di informazione, sensibilizzazione e divulgazione ai Destinatari del presente Modello;
- regole e responsabilità per l’adozione, l’implementazione e le successive modifiche o integrazioni del Modello (aggiornamento del Modello), nonché per la verifica del funzionamento e dell’efficacia dello stesso.

6.4. PRESUPPOSTI DEL MODELLO

Nella predisposizione del Modello, Domus ha tenuto conto del sistema di controllo interno esistente in azienda, al fine di verificare se esso sia idoneo a prevenire gli specifici reati previsti dal Decreto nelle aree di attività a rischio identificate.

Più in generale, il sistema di controllo interno della Società deve garantire, con ragionevole certezza, il raggiungimento di obiettivi operativi, di informazione e di conformità:

- l’obiettivo operativo del sistema di controllo interno riguarda l’efficacia e l’efficienza della Società nell’impiegare le risorse, nel proteggersi dalle perdite, nel salvaguardare il patrimonio aziendale; tale sistema è volto, inoltre, ad assicurare che tutti coloro che operano per la Società per il perseguimento degli obiettivi aziendali, senza anteporre altri interessi a quelli della Società;
- l’obiettivo di informazione si sostanzia nella predisposizione di rapporti tempestivi ed affidabili per il processo decisionale all’interno e all’esterno dell’organizzazione aziendale;
- l’obiettivo di conformità garantisce, invece, che tutte le operazioni ed azioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei requisiti prudenziali e delle procedure aziendali interne.

Il sistema di controllo coinvolge ogni settore dell’attività svolta da Domus attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, riducendo ragionevolmente possibili conflitti di interesse.

Alla base del sistema di controllo interno di Domus vi sono i seguenti principi:

- ogni operazione, transazione e azione deve essere veritiera, verificabile, coerente e documentata;
- nessuno deve poter gestire un intero processo in autonomia (c.d. segregazione dei compiti);
- il sistema di controllo interno deve poter documentare l’effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

La responsabilità in ordine al corretto funzionamento del sistema dei controlli interni è rimessa a ciascuna funzione aziendale per tutti i processi di cui essa sia responsabile.

In particolare, il sistema di controllo interno si basa sui seguenti elementi:

- Codice Etico;

- Sistema organizzativo formalizzato e chiaro nell'attribuzione delle responsabilità (si rimanda all'organigramma allegato al presente Modello);
- Sistema di procedure e istruzioni interne;
- Strumenti informatici orientati alla segregazione delle funzioni;
- Sistema di controllo di gestione, nonché di reporting;
- Poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità;
- Sistema di comunicazione interna e formazione del personale.

La tipologia dei controlli aziendali esistente in Domus prevede:

- controlli di linea, svolti dalle singole unità operative sui processi di cui hanno la responsabilità gestionale, finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni;
- attività di monitoraggio, svolta dai responsabili di ciascun processo e volte a verificare il corretto svolgimento delle attività sottostanti, sulla base dei controlli di natura gerarchica;
- attività di rilevazione, valutazione e monitoraggio del sistema di controllo interno sui processi e sui sistemi amministrativo-contabili che hanno rilevanza ai fini della formazione del bilancio.

Nonostante il sistema di controllo interno esistente, sopra descritto nei suoi elementi principali, contenga numerosi elementi validi per poter essere utilizzato anche per la prevenzione dei reati contemplati dal Decreto, la Società, sensibile alle esigenze di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività sociali, nonché a tutela della propria immagine e reputazione, ha deciso di condurre un'attenta analisi dei propri strumenti di organizzazione, gestione e controllo, per verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto e, ove si sia reso necessario, per adeguarli.

I soggetti attuatori del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi sono:

- a) il Consiglio di Amministrazione;
- b) il Collegio Sindacale;
- c) la Società di Revisione legale dei conti;
- d) l'Organismo di Vigilanza;
- e) il Responsabile dell'Internal Audit

6.5. LE LINEE GUIDA DI RIFERIMENTO PER LA PRESDISPOSIZIONE DEL MODELLO

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo è stato implementato utilizzando come riferimento metodologico e dottrinale le Linee Guida di Confindustria valutate dal Ministero di Giustizia come idonee al raggiungimento dello scopo di cui all'articolo 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001, integrate per gli aspetti specifici dalla best practice in uso tra i principali operatori del settore immobiliare.

Si è fatto altresì riferimento a linee guida specifiche, tra cui si menzionano le linee guida INAIL in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, le linee guida ANAC e Confindustria in materia di *whistleblowing*.

6.6. LA DOCUMENTAZIONE COSTITUENTE IL MODELLO

Il Modello per la prevenzione dei reati ex D.Lgs. 231/2001 di Domus è sintetizzato nei seguenti documenti rappresentativi:

1. Codice Etico
2. Modello di organizzazione, gestione e controllo – Parte Generale
3. Modello di organizzazione, gestione e controllo – Parte Speciale

I documenti rappresentativi del Modello si aggiungono, e sono totalmente congruenti, con gli ulteriori documenti che già regolano il più complessivo sistema di gestione di Domus ed in particolare:

- Atto Costitutivo e Statuto della Società
- Certificato di Iscrizione alla Camera di Commercio aggiornato ogni sei mesi
- Sistema delle procure e deleghe aziendali

Dal momento della prima implementazione del Modello, i verbali dell'Organismo di Vigilanza e i report informativi periodici redatti dall'Organismo di Vigilanza sono trasmessi al Consiglio di Amministrazione.

6.6.1. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

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

Il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete, dunque, al Consiglio di Amministrazione della Società, che lo eserciterà mediante delibera consiliare, con le modalità previste per la sua adozione, con la sola eccezione degli aggiornamenti relativi alla Corporate Governance che sono demandati, mediante apposita delega conferita dal Consiglio di Amministrazione, al Presidente.

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 di prevenzione della commissione dei reati previsti dal Decreto.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

7 STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

7.1. COMPOSIZIONE E NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza di Domus è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione. È un organo della Società che può avere composizione monosoggettiva o plurisoggettiva, con componenti interni e/o esterni. Qualora la composizione sia collegiale, il Consiglio di Amministrazione individua il Presidente nella delibera di nomina.

Indipendentemente dalla sua composizione, l'Organismo deve:

- garantire l'indipendenza e l'autonomia di iniziativa di controllo nei confronti di tutti i soggetti dell'organizzazione, inclusi quelli apicali; questo esclude che componenti dell'organismo possano avere anche compiti operativi nell'impresa. Tale autonomia può essere conseguita sottraendo chi effettua i controlli alla gerarchia aziendale e ponendolo in una posizione di riporto diretto rispetto al vertice aziendale, il quale è, in ultima analisi, responsabile nei confronti dei soci per l'adozione, l'efficace attuazione ed il funzionamento del modello;
- garantire la continuità dell'azione di vigilanza;
- possedere le necessarie qualificazioni professionali (consulenziale per l'analisi dei sistemi di controllo, di auditing, giuridica, amministrativa, relativa alle tematiche di sicurezza), ovvero avere la libertà di dotarsi dei supporti specialistici necessari ad acquisire le competenze non direttamente possedute dai componenti l'Organismo stesso;
- possedere, in tutti i suoi componenti, requisiti di onorabilità e di assenza di conflitti di interesse.

La nomina del Presidente e degli altri soggetti componenti l'Organismo di Vigilanza deve essere resa nota ai soggetti nominati e da questi formalmente accettata. L'avvenuto conferimento dell'incarico sarà successivamente comunicato a tutti i livelli aziendali.

Il Consiglio di Amministrazione, all'atto della nomina dell'Organismo, delibera il compenso da attribuire ai componenti dell'Organismo di Vigilanza e al suo Presidente. Il compenso non può subire modifiche nel corso del mandato.

Il compenso annuale del Presidente e di tutti i membri dell'Organismo deve essere stabilito:

- per i dipendenti, nel contratto di prestazione di lavoro di ciascuno
- per eventuale personale esterno, nell'atto di incarico.

I componenti dell'Organismo hanno diritto al rimborso delle spese connesse allo svolgimento del loro incarico.

I componenti dell'Organismo restano in carica per un triennio e possono essere confermati senza limite di mandati. I componenti l'Organismo di Vigilanza uscente restano in ogni caso in carica fino all'insediamento dei componenti di nuova nomina.

7.2. REQUISITI DI PROFESSIONALITÀ E DI ONORABILITÀ

Il Presidente e - in caso di Organismo plurisoggettivo - tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza devono avere un profilo professionale e personale che non possa in alcun modo pregiudicare l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della condotta.

Per professionalità si intende il bagaglio di strumenti, tecniche e caratteristiche personali che il Presidente e i membri dell'Organismo devono possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata.

In dettaglio, per garantire un'adeguata gestione delle responsabilità attribuite all'Organismo, si ritiene necessario che l'Organo Dirigente, al momento della nomina, valuti sia per il Presidente che per gli altri componenti dell'Organismo le seguenti caratteristiche:

- a. Competenze (da valutare cumulativamente per l'insieme dei componenti l'Organismo di Vigilanza):

- conoscenza dell'Organizzazione e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui opera Domus;
 - conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato;
 - capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento, sulla realtà aziendale;
 - conoscenza di principi e tecniche proprie dell'attività di Internal Auditing;
 - conoscenza delle tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva".
- b. Caratteristiche personali (da valutare per ciascun componente l'Organismo di Vigilanza)
- un profilo etico di indiscutibile valore;
 - l'essere destinatario di un forte commitment da parte del vertice aziendale;
 - oggettive credenziali di competenza sulla base delle quali poter dimostrare, anche verso l'esterno, il reale possesso delle qualità sopra descritte;

Tutti i componenti l'Organismo di Vigilanza sono chiamati a migliorare le proprie conoscenze, capacità e competenze attraverso un aggiornamento professionale continuo.

7.3. DILIGENZA

Tutti i membri dell'Organismo devono impiegare la diligenza e competenza che ci si attende da un soggetto ragionevolmente prudente e competente. Il parametro della diligenza professionale deve essere commisurato alla natura dell'attività esercitata, sicché la diligenza che i membri dell'Organismo devono impiegare nello svolgimento della loro attività è quella media, cioè quella posta nell'esercizio della propria attività da un soggetto di preparazione professionale media.

7.4. CONTINUITA' E TEMPESTIVITA'

Il Presidente e tutti i membri dell'Organismo devono poter svolgere la propria attività con continuità e tempestività; eventuali altri incarichi in seno a Domus, anche qualora abbiano carattere operativo, non devono intaccare la funzionalità dell'Organismo e devono essere perciò eventualmente assolti in subordine.

7.5. CAUSE DI INCOMPATIBILITA', INELEGGIBILITA', DECADENZA

Nella scelta della persona cui affidare l'incarico di Presidente e nella scelta degli altri membri dell'Organismo deve essere tenuta presente, quale esigenza primaria, la necessità di garantire la terzietà tra l'Organismo di Vigilanza che presiede ed i soggetti, invece, sottoposti alla sua vigilanza.

Tale esigenza porta ad escludere la possibilità di assegnare il ruolo di Presidente e quello di membri dell'Organismo a soggetti che:

- siano responsabili, all'interno di Domus di altri incarichi operativi;
- rappresentino (di diritto o di fatto) o siano familiari di soggetti che, per i punti esposti, siano incompatibili con la qualifica di Presidente;
- siano il coniuge, i parenti e gli affini degli amministratori entro il quarto grado

L'eventuale componente dell'Organismo scelto tra i dipendenti dell'impresa al momento della nomina non deve trovarsi in condizioni di incompatibilità con la carica da rivestire in ragione della posizione ricoperta nell'ambito dell'impresa.

Costituiscono cause di ineleggibilità dei componenti dell'Organismo, ovvero di decadenza nel caso in cui sopravvengano dopo la nomina:

- le situazioni di incompatibilità di cui ai punti precedenti;
- la condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, o il patteggiamento per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- la condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- la violazione degli obblighi riservatezza;
- l'infermità o altra ragione di natura personale che comunque determini l'impossibilità di svolgere il ruolo per un periodo superiore a sei mesi.

In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato, l'Organo Dirigente potrà disporre la sospensione del componente dell'Organismo e la nomina di un sostituto ad interim.

La revoca degli specifici poteri propri dell'Organismo di Vigilanza prima dello scadere del suo mandato potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera dell'Organo Dirigente, sentito il parere del Collegio sindacale.

7.6. POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'Organismo di Vigilanza sono devoluti poteri ispettivi e di controllo non in ordine alla realizzazione dei reati, bensì al funzionamento ed all'osservanza del modello gestionale nel suo complesso.

Ne discende che i poteri ispettivi attribuitigli sono funzionali al miglioramento del modello, e degli strumenti di cui esso si compone, ed al loro aggiornamento, ove ricorrano modificazioni degli assetti aziendali di riferimento.

Per esercitare efficacemente le proprie funzioni il Presidente dell'OdV e tutti i membri dell'organismo possono, a titolo esemplificativo e non limitativo, disporre:

- di pieno accesso a tutti i documenti e tutte le informazioni rilevanti per lo svolgimento dell'attività di conformità;
- di un chiaro e continuato supporto da parte del Consiglio di Amministrazione per preservare l'indipendenza nei confronti delle funzioni aziendali con compiti operativi e di gestione;
- delle risorse, incluse quelle economiche, opportune per lo sviluppo, monitoraggio e valutazione dell'efficacia del modello;
- del supporto operativo, in qualità di strutture di staff, degli Affari Legali e Societari e della funzione di Internal Auditing.

7.7. COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza:

A. vigila sull'efficacia del modello gestionale e/o dei suoi elementi costitutivi. Tale attività si sostanzia nell'analisi dell'adeguatezza del modello esistente per fini di ragionevole prevenzione delle irregolarità;

B. propone modifiche al modello gestionale e ai suoi elementi costitutivi al fine di prevenire più efficacemente e ragionevolmente la commissione di attività illecite. Tale attività si realizza attraverso la presentazione di proposte di modifica del modello e/o degli elementi che lo compongono alle funzioni aziendali interessate, ovvero, per i casi più rilevanti, o a maggiore impatto organizzativo, al Consiglio di Amministrazione;

C. sollecita ad un tempestivo adeguamento del modello gestionale e dei suoi elementi costitutivi in presenza di novazioni legislative. Tale attività si realizza attraverso la mappatura delle attività/processi a potenziale rischio reato, con riferimento ai reati di diversa natura di volta in volta introdotti dal legislatore fra i reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente. A tale mappatura fa di norma seguito la presentazione di proposte di integrazione del modello e/o degli elementi che lo compongono alle funzioni aziendali interessate, ovvero, per i casi più rilevanti, o a maggiore impatto organizzativo, al Consiglio di Amministrazione.

Nei casi a maggiore complessità di analisi, l'Organismo di Vigilanza può sollecitare il Consiglio di Amministrazione ad affidare ad esperti esterni specifici incarichi professionali a supporto/integrazione delle prime valutazioni effettuate dallo stesso Organismo di Vigilanza.

Tutte le modifiche proposte dall'Organismo di Vigilanza debbono in ogni caso essere valutate e fatte proprie dal Consiglio di Amministrazione, in qualità di organismo aziendale preposto alla attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

L'Organismo di Vigilanza deve in particolare:

- riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione e, su richiesta, al Collegio Sindacale, circa lo stato di attuazione e l'operatività del Modello;
- promuovere e/o sviluppare programmi di comunicazione ed informazione interna sul tema della prevenzione delle irregolarità;
- promuovere l'attività di formazione del personale per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, monitorandone l'attuazione e valutando la qualità dei contenuti e dei programmi formativi;
- gestire le segnalazioni di competenza dell'Organismo di Vigilanza;
- monitorare gli sviluppi legislativi e giurisprudenziali in tema di responsabilità amministrativa degli enti, per garantire il tempestivo adeguamento del Modello consortile agli stessi

L'Organismo di Vigilanza deve provvedere ad una pianificazione annuale delle attività di verifica.

Le verifiche possono essere:

- di secondo livello, ossia basate sull'analisi dei risultati delle verifiche effettuate da enti terzi (società di revisione del bilancio, enti di certificazione, pubbliche autorità con funzioni di controllo) e delle verifiche interne effettuate dalla struttura organizzativa a ciò preposta (internal audit o anche società di consulenza esterna)

- dirette, ossia effettuate da uno o più componenti dell'OdV ovvero da esperti esterni su incarico dell'OdV. Le verifiche interne alle quali partecipa un componente dell'OdV sono considerate verifiche dirette.

Le verifiche dirette possono a loro volta essere:

- programmate, cioè, inserite nel piano di programmazione elaborato dall'Organismo di Vigilanza;
- all'occorrenza, ossia non inserite nel programma delle verifiche, ma considerate comunque opportune dall'Organismo di Vigilanza, nel corso dell'anno. Tali verifiche vengono effettuate come attività di controllo in processi oggetto di rilevanti modifiche organizzative e procedurali, oppure come attività di controllo in processi nei quali sia percepito il pericolo di comportamenti non in linea con le politiche e le procedure interne.

Al termine dell'analisi, l'Organismo di Vigilanza provvede ad elaborare i risultati dell'attività di verifica condotta, contenenti indicazioni sull'attuale livello di capacità di compliance del sistema aziendale nel suo complesso, e propone le eventuali modifiche/integrazioni necessarie.

Le raccomandazioni in tal modo elaborate devono, quindi, essere discusse con i responsabili delle funzioni interessate. L'accettazione di tali raccomandazioni, o l'eventuale presenza di pareri non conformi, deve essere formalmente documentata e deve esserne garantita la tracciabilità.

7.8. REPORTING AGLI ORGANI SOCIETARI

L'Organismo di Vigilanza è direttamente nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società, al quale risponde.

Tale collocazione risponde all'esigenza di garantire all'Organismo un posizionamento gerarchico il più elevato possibile per fini di autonomia ed indipendenza rispetto alla struttura aziendale nel suo complesso.

L'ipotesi prospettata – come chiariscono, peraltro, le linee guida Confindustria in tema di posizionamento gerarchico della funzione di Internal Auditing – garantisce un più efficace supporto al vertice esecutivo nell'attività di monitoraggio del sistema di controllo interno, ridimensionando di fatto il problema del conflitto di interessi tra il ruolo dell'Organismo e quello del vertice esecutivo aziendale.

Il riporto informativo avviene, di norma, nei confronti dell'Amministratore Delegato e periodicamente, o ad esigenza, all'intero Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale in relazione alle materie ed ai poteri/doveri loro attribuiti dalla legge.

In particolare, l'attività di reporting al Consiglio di Amministrazione deve avvenire almeno nelle seguenti ipotesi:

- per la comunicazione delle risultanze della attività svolta, almeno una volta l'anno, preferibilmente in corrispondenza della data di approvazione del bilancio di esercizio. In particolare, predisporre:
 - il piano di attività, ed il relativo budget economico, per l'anno successivo;
 - il rapporto consuntivo sull'attività esercitata nell'anno trascorso, motivando gli scostamenti dal piano di attività preventiva.
- in occasioni di modifiche sostanziali al modello, nonché con riferimento a qualsiasi materia che ha costituito originariamente oggetto di decisione dell'Organo Dirigente.

7.9. RISORSE FINANZIARIE A DISPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Consiglio di Amministrazione, annualmente, assicura all'Organismo di Vigilanza, la disponibilità delle risorse finanziarie necessarie per avvalersi dei servizi e delle consulenze idonee all'assolvimento dei suoi compiti istituzionali.

Ove l'Organismo di Vigilanza ritenga insufficienti le risorse messe a sua disposizione, formula una richiesta motivata di integrazione delle stesse al Consiglio di Amministrazione.

Di tali risorse economiche l'Organismo di Vigilanza può disporre in piena autonomia, fermo restando l'obbligo di rendiconto al Consiglio di Amministrazione

7.10. FLUSSI INFORMATIVI PREVISTI DAL MODELLO

Tutti i Destinatari sono tenuti a collaborare per una piena ed efficace attuazione del Modello, fornendo altresì le informazioni necessarie affinché l'Organismo possa svolgere la propria funzione di vigilanza sulle attività a rischio individuate nella Parte Speciale del Modello.

I flussi informativi per l'Organismo di Vigilanza devono transitare presso la casella di posta elettronica dedicata ai flussi informativi o presso la casella di posta fisica istituite e dedicate all'Organismo, rese note a tutti i destinatari del Modello, contestualmente alla diffusione dello stesso.

a) Informativa obbligatoria e continuativa verso l'Organismo di Vigilanza

Tutto il personale della Società comunica sempre ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche dell'Organismo di Vigilanza sulla corretta attuazione del Modello.

I Responsabili delle funzioni aziendali coinvolte nelle attività a rischio, individuate nella Parte Speciale del presente Modello trasmettono all'Organismo di Vigilanza, secondo la periodicità prevista, le informazioni e la documentazione che la Parte Speciale del Modello di organizzazione, gestione e controllo richiede espressamente di predisporre e comunicare all'Organismo stesso.

b) Informativa obbligatoria e non continuativa verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere comunque tempestivamente informato a cura degli Amministratori della Società in merito:

- ai procedimenti disciplinari azionati per violazioni del Modello;
- ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- all'applicazione di una sanzione per violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione;
- alle richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali l'Autorità giudiziaria procede per i reati previsti dal Decreto;
- ai provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati previsti dal Decreto;

L'Organismo di Vigilanza può, inoltre, richiedere in ogni momento informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili, di cui alla Parte Speciale del presente Modello, a tutto il personale della Società e, laddove necessario, agli Amministratori.

7.11. REGOLAMENTO INTERNO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza ha fra i propri poteri quello di decidere la frequenza e la modalità dei controlli e di autodeterminare le proprie modalità di funzionamento (frequenza delle riunioni, modalità di convocazione e verbalizzazione delle stesse, modalità di gestione delle segnalazioni,...).

Le modalità di funzionamento decise dall'Organismo sono riportate nel Regolamento interno dell'Organismo di Vigilanza che viene comunicato al Consiglio di Amministrazione della Società.

8 POLITICA DELLE SEGNALAZIONI – WHISTLEBLOWING

In attuazione al D.Lgs. 10/03/2023 n. 24 la Domus ha adottato la Politica per le Segnalazioni (Whistleblowing) contenente anche la procedura per effettuarle. La politica si intende allegata e facente parte integrante del presente modello. La politica prevede che, ai sensi dell'art. 6 comma 2 bis del D. Lgs. n. 231/01 le segnalazioni possano essere effettuate:

- tramite il portale whistleblowing cliccando direttamente su: <https://domusitaliaspa.integrityline.com/>
- Inviando per posta ordinaria o raccomandata A.R. indirizzata al Responsabile dell'area legale della Società al seguente indirizzo: Domus Italia S.p.A., Via Barberini n. 47, 00187 Roma

Nell'ambito della politica sono garantiti i diritti del Segnalante e sono descritte le relative tutele.

Nella politica è indicato anche lo specifico apparato sanzionatorio che sarà applicato in caso di violazioni.

9 SISTEMA DISCIPLINARE

9.1. DESTINATARI E APPARATO SANZIONATORIO

L'Art. 6, comma 2, del Decreto annovera, tra gli elementi di cui si compone il Modello di Organizzazione e Controllo ivi previsto, l'adozione, da parte dell'ente, di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello stesso. In conseguenza, risulta necessario che il Modello, al fine di poter prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto, individui e sanzioni i comportamenti che possano favorire la commissione di tali reati.

Ciò premesso, devono considerarsi soggetti al sistema disciplinare gli Amministratori, tutti i lavoratori subordinati dipendenti della Società, come individuati dagli artt. 2094 e segg. cod. civ., ivi compresi i

dirigenti, nonché i soggetti di cui all'art. 1742 cod. civ. (lavoratori autonomi), che collaborino con la Società e, in generale, i consulenti.

Il sistema disciplinare sarà applicabile nel caso in cui siano accertate violazioni del Modello, a prescindere dall'instaurazione o meno e dall'esito di un'eventuale indagine o di un procedimento penale.

Vengono di seguito individuate le sanzioni disciplinari irrogabili:

A. Sanzioni disciplinari nei confronti dei lavoratori subordinati dipendenti della Società: la violazione delle norme di legge, delle disposizioni del Codice Etico di Domus, delle prescrizioni del presente Modello commesse da dipendenti della Società, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre la Società all'applicazione di sanzioni amministrative previste dal Decreto, potranno determinare l'applicazione delle sanzioni conservative o espulsive, nel rispetto dei limiti di cui all'art. 2106 c.c., degli artt. 7 e 18 della Legge 300/1970, nonché della contrattazione collettiva applicabile.

In particolare, in applicazione dei "criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari" contenuti nel vigente Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori, si prevede che:

1. Incorre nei provvedimenti di RIMPROVERO SCRITTO, MULTA O SOSPENSIONE il lavoratore che:

- violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una "non esecuzione degli ordini impartiti dall'azienda sia in forma scritta che verbale" di cui ai suddetti "Criteri di correlazione".

2. Incorre, inoltre, anche nel provvedimento di LICENZIAMENTO CON PREAVVISO, il lavoratore che:

- adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un "atto tale da far venire meno radicalmente la fiducia dell'azienda nei confronti del lavoratore" di cui ai suddetti "Criteri di correlazione".

3. Incorre, infine, anche nel provvedimento di LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO il lavoratore che:

- adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare nel suddetto comportamento, una condotta tale da provocare "all'Azienda grave nocimento morale e/o materiale", nonché da costituire "delitto a termine di legge" di cui ai suddetti "Criteri di correlazione".

B. Sanzioni disciplinari nei confronti dei lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti: la violazione delle norme di legge, delle disposizioni del Codice Etico e delle prescrizioni previste dal presente Modello commesse dai dirigenti di Domus, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre la Società all'applicazione di sanzioni amministrative previste dal Decreto, potranno determinare l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel

rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 c.c., nonché dell'art. 7 Legge 300/1970 e della contrattazione collettiva applicabile. L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, potranno determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione ad incarichi diversi nel rispetto dell'art. 2103 c.c.

C. Misure nei confronti degli Amministratori: in caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte degli Amministratori della Società, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative ai sensi di legge.

D. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza: in caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte dell'Organismo di Vigilanza (ad es. mancata tutela dell'identità del segnalante un illecito - whistleblower -, salvo che nei casi previsti dalla legge) il Consiglio di Amministrazione assume gli opportuni provvedimenti in relazione alla gravità della infrazione, con i seguenti provvedimenti disciplinari: (i) diffida al puntuale rispetto delle previsioni, (ii) decurtazione degli emolumenti, (iii) revoca dell'incarico.

E. Misure nei confronti dei lavoratori autonomi e dei consulenti: i contratti stipulati da Domus con i lavoratori autonomi e i consulenti contemplano un'apposita dichiarazione di conoscenza dell'esistenza del Codice Etico e dei relativi principi, dell'obbligo di attenersi a questi, ovvero, se trattasi di soggetto straniero o operante all'estero, di rispettare la normativa internazionale e locale di prevenzione dei rischi che possano determinare la responsabilità conseguente alla commissione di reati in capo alla Società. I contratti con tali soggetti contengono, altresì, una specifica clausola di recesso e/o di risoluzione connessa all'inadempimento di tali obbligazioni, fermo restando il diritto della Società di rivalersi per gli eventuali danni verificatisi in conseguenza di dette condotte, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle sanzioni amministrative previste dal Decreto.

All'apparato sanzionatorio descritto si aggiungano le sanzioni previste dalla Politica sulle Segnalazioni allegata e facente parte integrante del presente modello.

10 INFORMAZIONI E FORMAZIONE DEL PERSONALE

Conformemente a quanto previsto dal Decreto, Domus si impegna a definire un piano di comunicazione e formazione finalizzato a garantire una corretta divulgazione e conoscenza del Modello e delle regole comportamentali in esso contenute, nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in ragione del diverso livello di coinvolgimento delle stesse nelle attività a rischio.

La partecipazione alle attività di formazione è obbligatoria.

La supervisione del sistema di informazione e formazione è rimessa all'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con i responsabili delle funzioni aziendali di volta in volta coinvolti nell'applicazione del Modello.

In relazione alla comunicazione del Modello, Domus si impegna a diffondere il Modello sull'intranet aziendale e ad inviarlo a mezzo di posta elettronica a tutti i dipendenti e collaboratori, inserendo laddove necessario tutte le informazioni per la sua comprensione.

Con riguardo all'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto, la stessa sarà differenziata nei contenuti e nelle modalità in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

In particolare, la Società potrà prevedere livelli diversi di informazione e formazione attraverso strumenti di divulgazione quali, a titolo esemplificativo, occasionali e-mail di aggiornamento o note informative interne.

Le attività di comunicazione e di formazione periodica al personale aziendale sono documentate a cura della Funzione del Personale.

11 MODELLO E CODICE ETICO

Domus intende operare secondo principi etici diretti ad improntare lo svolgimento dell'attività aziendale, il perseguimento dello scopo sociale e la sua crescita nel rispetto delle leggi vigenti. A tale fine, Domus si è dotata a far data dal 19 marzo 2009 di un Codice Etico volto a definire una serie di principi di "deontologia aziendale", che la Società riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza da parte degli Organi sociali, dei propri dipendenti e di tutti coloro che intrattengono rapporti o cooperano con essa, a qualunque titolo, nel perseguimento dei fini aziendali.

Il Codice Etico ha, pertanto, una portata di carattere generale e rappresenta uno strumento adottato in via autonoma da Domus.

Il Modello, invece, risponde a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, apparentemente commessi a vantaggio della Società, possono fare sorgere a carico della stessa una responsabilità amministrativa da reato in base alle disposizioni del Decreto).

In considerazione del fatto che il Codice Etico richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, tale documento acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, un elemento essenziale dello stesso.