

DOCUMENTO INFORMATIVO

del MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
di IMMOBILIARE LOMBARDA S.P.A. ai sensi del D.Lgs. 231/01

edizione del 22 marzo 2011



INDICE

1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	2
1.1. Il Decreto Legislativo 231/2001	2
1.2. Le fattispecie di reato previste nel Decreto Legislativo 231/2001	2
1.3. L'esenzione dalla responsabilità	3
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	4
2.1. Adozione del Modello	4
2.2. Funzione e scopo del Modello	4
2.3. La costruzione del Modello e la sua struttura	4
2.4. Definizione dei Protocolli: individuazione e analisi dei processi strumentali	5
2.5. I principi ispiratori del Modello	5
2.6. Definizione dei principi etici	5
3. LE ATTIVITA' MAGGIORMENTE ESPOSTE ALLA COMMISSIONE DEI REATI INDICATI NEL D.LGS. N. 231/2001	7
3.1. Le attività sensibili di IMMOBILIARE LOMBARDA S.p.A.	7
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI IMMOBILIARE LOMBARDA S.p.A.	9
4.1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza	9
4.2. Nomina	10
4.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	10
4.4. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale	10
4.5. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie	11
4.6. Verifica sull'adeguatezza del Modello	12
5. DISPOSIZIONI DISCIPLINARI E SANZIONATORIE	13
5.1. Principi generali	13
5.2. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni	13
5.3. Ambito di applicazione	13
5.4. Sanzioni per i lavoratori dipendenti	14
5.5. Sanzioni per i dirigenti	14
5.6. Misure nei confronti dei vertici aziendali e del Collegio Sindacale	14
5.7. Misure nei confronti di collaboratori esterni e fornitori	15
6. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	16
6.1. Formazione e informazione dei dipendenti	16
6.2. La comunicazione iniziale	16
6.3. La formazione	16
6.4. Informativa a collaboratori, professionisti esterni e fornitori	16
7. ELEMENTI ESSENZIALI DELLE PROCEDURE PER LA FORMAZIONE E L'ATTUAZIONE DELLE DECISIONI RELATIVE ALLE ATTIVITÀ SENSIBILI DI CIASCUNA PARTE SPECIALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	17
7.1. Il sistema in linea generale	17
7.2. Il sistema delle deleghe e dei poteri aziendali	17



1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

1.1. Il Decreto Legislativo 231/2001

Il D.Lgs. 231/2001 emanato in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 300/2000 - al fine di adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali, cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 maggio 1997, anch'essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione in cui sono coinvolti funzionari della Comunità Europea e degli Stati Membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali - ha introdotto nell'ordinamento italiano, in conformità a quanto previsto in ambito europeo, un nuovo regime di responsabilità – denominata “amministrativa”, ma caratterizzata da profili di rilievo squisitamente penale – a carico degli enti, persone giuridiche, società e associazioni anche prive di personalità giuridica, derivante dalla commissione o tentata commissione di determinate fattispecie di reato nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi.

L'ente può essere ritenuto responsabile qualora uno dei reati specificamente previsti dal Decreto sia commesso:

– da una persona fisica che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente (c.d. soggetti apicali) o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché una persona che esercita, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso;

– da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui la precedente punto.

Tale responsabilità si affianca alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.

L'introduzione di questa nuova ed autonoma fattispecie di responsabilità di tipo penalistico, consente di colpire direttamente il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione di determinati reati da parte di persone fisiche – autori materiali dell'illecito penalmente rilevante – che “impersonano” la società o che operano comunque nell'interesse di quest'ultima.

La responsabilità dell'ente è esclusa nel caso in cui le persone che hanno commesso il reato hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.2. Le fattispecie di reato previste nel Decreto Legislativo 231/2001

Le fattispecie di reato che – in base al Decreto Legislativo 231/01 e successive integrazioni – sono suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della società sono soltanto quelle espressamente elencate dal legislatore ed in particolare:

- 1) delitti commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- 2) delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo¹;
- 3) alcune fattispecie di c.d. reati societari²;
- 4) reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico³;
- 5) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili⁴;
- 6) delitti contro la personalità individuale⁵;
- 7) reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato⁶;
- 8) reati di crimine organizzato transnazionale⁷;
- 9) reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro⁸;
- 10) delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita⁹;

¹ Tale tipologia di reati e' stata introdotta dall'art. 6 della L. 409/2001, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 25 bis.

² Tale tipologia di reati e' stata introdotta dal D.Lgs. n. 61/2002 che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 25 ter.

³ Tale tipologia di reati e' stata introdotta dalla L. 7/2003, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 25 quater.

⁴ Tale reato è stato introdotto dall'art. 8 della L. 7/2006, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art.25 quater.1.

⁵ Tale tipologia di reati e' stata introdotta dalla L. 228/2003 che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 25 quinquies.

⁶ Tale tipologia di reati e' stata introdotta dalla Legge n. 62/2005 che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 25 sexies.

⁷ Tale tipologia di reati è stata introdotta dalla L. 146/2006 che ha ampliato l'ambito di operatività del D.Lgs. n. 231/2001.

⁸ Tale tipologia di reati è stata introdotta dalla L. 3 agosto 2007 n. 123 che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25 septies.

⁹ Tale tipologia di reati è stata introdotta dal D.Lgs. n.231/2007 che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25 octies.



- 11) delitti informatici e trattamento illecito di dati¹⁰;
- 12) delitti di criminalità organizzata¹¹;
- 13) reati contro l'industria e il commercio¹²;
- 14) reati in materia di violazione del diritto d'autore¹³;
- 15) reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria¹⁴.

1.3. L'esenzione dalla responsabilità

Il D.lgs. 231/2001 statuisce che la società non risponde dei reati sopraindicati sia nel caso in cui i soggetti in posizione apicale e i soggetti subordinati abbiano agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi, sia nel caso in cui la società provi di aver adottato ed efficacemente attuato "modelli di organizzazione, gestione e controllo" idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati (art. 6, D.lgs. 231/2001).

L'adozione di un "Modello di organizzazione, gestione e controllo" specificamente calibrato sui rischi-reato cui è esposta concretamente la società, volto ad impedire, attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati illeciti, adempie, pertanto, ad una funzione preventiva e costituisce il primo presidio del sistema volto al controllo dei rischi.

L'adozione di un tale strumento non costituisce tuttavia un obbligo per l'Ente, bensì una mera facoltà, che permette però di beneficiare dell'esenzione da responsabilità e di altri benefici in termini di riduzione delle sanzioni.

Al riguardo, Le Linee Guida elaborate da Confindustria evidenziano 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"*.

Alla luce di quanto ora esposto si evidenzia che il Modello di organizzazione gestione e controllo, proprio in considerazione della peculiare attività esercitata da IMMOBILIARE LOMBARDA, mira ad escludere che i soggetti in posizione apicale, i dipendenti, nonché i collaboratori e consulenti esterni che agiscono in nome e per conto di IMMOBILIARE LOMBARDA possano giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali.

La Legge prevede, inoltre, che i Modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria, comunicati al Ministero di Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire gli illeciti previsti.

IMMOBILIARE LOMBARDA ha ritenuto opportuno tenere nella massima considerazione, nella costruzione del proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo, le indicazioni contenute nelle Linee Guida elaborate da CONFINDUSTRIA in considerazione della loro completezza e del continuo aggiornamento, pur non aderendo a tale associazione di categoria.

¹⁰ Tale tipologia di reati è stata introdotta dalla Legge n. 48 del 18 marzo 2008 che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 24 bis.

¹¹ Tale tipologia di reati è stata introdotta dalla Legge 15 luglio 2009, n. 94 recante "Disposizioni in materia di sicurezza pubblica" che ha introdotto nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 24-ter;

¹² Tale tipologia di reati è stata introdotta dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99 recante "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energie," che ha introdotto nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-bis 1

¹³ Tale tipologia di reati è stata introdotta dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99 recante "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energie," che ha introdotto nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-novies;

¹⁴ Tale reato è stata introdotto dalla legge 3 agosto 2009 n. 116 che ha ratificato la Convenzione dell'ONU del 31 ottobre 2003 in materia di corruzione e ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-novies (è evidente il refuso in relazione all'enumerazione in quanto l'art. 25-novies, già presente, è stato introdotto dalla legge n. 99/2009)



2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1. Adozione del Modello

IMMOBILIARE LOMBARDA S.p.A., quale società del Gruppo Fondiaria - Sai intende ispirare la propria attività ai principi di rispetto sostanziale e formale della normativa vigente, e, nello stesso tempo, uniformarsi alle Linee Guida stabilite dalla Capogruppo Fondiaria - Sai nel Modello di organizzazione, gestione e controllo, già approvato dal Consiglio di Amministrazione della stessa società.

La predisposizione del Modello di IMMOBILIARE LOMBARDA è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi, dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 ed ispirate, oltre che alle norme in esso contenute, alle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01" elaborate da Confindustria, modulando le stesse in ragione della peculiare attività esercitata.

Il Consiglio di Amministrazione di IMMOBILIARE LOMBARDA S.p.A. ha istituito l'Organismo di Vigilanza ed ha successivamente approvato il "Modello di organizzazione, gestione e controllo".

2.2. Funzione e scopo del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consente a IMMOBILIARE LOMBARDA S.p.A. di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. n. 231/2001, ma migliora anche la sua *Corporate Governance*, limitando il rischio di commissione dei reati.

I principi contenuti nel Modello mirano, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore di commettere un reato (la cui commissione è fortemente condannata da IMMOBILIARE LOMBARDA S.p.A. perché contraria alle norme deontologiche cui essa si ispira e ai suoi interessi, anche quando apparentemente la Società potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a IMMOBILIARE LOMBARDA S.p.A. di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del reato stesso.

Scopo del Modello è, pertanto, la predisposizione di un sistema strutturato e organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato a sviluppare nei soggetti che direttamente o indirettamente operano nell'ambito delle attività sensibili, la consapevolezza di poter determinare, in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e alle altre norme e procedure aziendali (oltre che alla legge), illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la Società.

2.3. La costruzione del Modello e la sua struttura

La predisposizione del Modello è stata preceduta da una serie di attività propedeutiche e preparatorie suddivise in differenti fasi.

Una volta effettuata l'indagine e individuate le Attività Sensibili, si è proceduto a verificare le modalità di gestione delle medesime.

L'esame dei protocolli in essere e la definizione di eventuali implementazioni ha permesso di verificare se nell'ambito delle Attività Sensibili individuate esiste:

- separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- presenza di regole etico-comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e l'integrità del patrimonio aziendale;



- verifica dell'adeguata "proceduralizzazione" dei processi aziendali strumentali, in quanto interessati dallo svolgimento di Attività Sensibili, al fine di: i) definire e regolamentare le modalità e le tempistiche di svolgimento delle attività medesime; ii) garantire la tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni delle operazioni ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nelle stesse (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione); iii) garantire, ove necessario "l'oggettivazione" dei processi decisionali, al fine di limitare decisioni aziendali basate su scelte soggettive non legate a predefiniti criteri oggettivi;
- presenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;
- presenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione degli accessi fisico-logici ai dati ed ai beni aziendali.

Ai fini dell'implementazione del Modello si è proceduto a:

- identificare l'Organismo di Vigilanza, attribuendogli specifici compiti di vigilanza sull'efficace corretto funzionamento del Modello;
- definire i flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- definire le attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- definire e applicare le disposizioni disciplinari idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2.4. Definizione dei Protocolli: individuazione e analisi dei processi strumentali

Nella definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di illecito rilevate nell'attività di mappatura, IMMOBILIARE LOMBARDA S.p.A. ha individuato alcuni processi strumentali nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/01.

Con riferimento a tali processi, sono state, pertanto, rilevate le procedure di gestione e di controllo in essere e sono state definite, ove ritenuto opportuno, le eventuali implementazioni necessarie, nel rispetto dei seguenti principi:

- segregazione funzionale delle attività operative e di controllo;
- documentabilità delle operazioni a rischio e dei controlli posti in essere per impedire la commissione di reati;
- ripartizione e attribuzione dei poteri autorizzativi e decisionali, delle competenze e responsabilità, basate su principi di trasparenza, chiarezza e verificabilità e coerenti con l'attività in concreto svolta;
- sicurezza degli accessi e dei flussi finanziari.

2.5. I principi ispiratori del Modello

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti in azienda, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati.

In particolare, quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società anche in relazione ai reati da prevenire, IMMOBILIARE LOMBARDA S.p.A. ha individuato:

- 1) il Modello di organizzazione, gestione e controllo della controllante Fondiaria-Sai;
- 2) lo Statuto Sociale;
- 3) il Codice Etico del Gruppo Fondiaria-Sai;
- 4) i principi di comportamento per l'effettuazione di operazioni significative e di operazioni con Parti Correlate;
- 5) il sistema disciplinare e sanzionatorio di cui ai CCNL;
- 6) le comunicazioni e circolari aziendali;
- 7) in generale, la normativa italiana e straniera applicabile.

2.6. Definizione dei principi etici

IMMOBILIARE LOMBARDA S.p.A. ha definito i principi etici a cui intende uniformare la propria attività anche in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. n. 231/2001 e ha adottato il Codice Etico del Gruppo Fondiaria-Sai.



Tali principi evidenziano e sottolineano la necessità di:

- rispettare le leggi e le normative vigenti;
- improntare a principi di liceità, correttezza e trasparenza i rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- mantenere, nei rapporti con i clienti, gli assicurati e le controparti, un comportamento caratterizzato da correttezza, lealtà e volto a evitare conflitti di interesse.

I principi di riferimento del Modello si integrano, quindi, con quelli del Codice Etico, anche se, il Modello, dando attuazione alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 231/2001, ha portata e finalità diverse rispetto al Codice Etico.

Sotto tale profilo, infatti, si rende opportuno precisare che:

- il Codice Etico ha una portata generale, in quanto contiene una serie di principi di “deontologia aziendale” che IMMOBILIARE LOMBARDA S.p.A. riconosce come propri e sui quali intende richiamare l’osservanza di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- il Modello risponde e soddisfa, invece, conformemente a quanto previsto nel D.Lgs. n. 231/2001, l’esigenza di predisporre un sistema di regole interne dirette a prevenire la commissione di particolari tipologie di illeciti.



3. LE ATTIVITA' MAGGIORMENTE ESPOSTE ALLA COMMISSIONE DEI REATI INDICATI NEL D.LGS. N. 231/2001

3.1. Le attività sensibili di IMMOBILIARE LOMBARDA S.p.A.

A seguito di una dettagliata analisi dei processi e delle operatività aziendali, IMMOBILIARE LOMBARDA S.p.A. e' giunta all'individuazione delle aree a rischio rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001.

Dall'analisi svolta emerge che, i reati che potrebbero verificarsi nell'ambito delle attività sensibili individuate, sono i seguenti:

- delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- reati Societari;
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- reati e illeciti amministrativi di abuso e manipolazione di mercato;
- reati di crimine organizzato transnazionale;
- reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- reati contro il patrimonio mediante frode;
- delitti contro l'industria e il commercio;
- induzione a non rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- reati informatici e trattamento illecito di dati;

a) Delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

- Gestione della partecipazione a procedure ad evidenza pubblica;
- Gestione degli acquisti e delle vendite immobiliari limitatamente ai rapporti intrattenuti con la Pubblica Amministrazione o con soggetti che svolgono pubblica funzione o un pubblico servizio;
- Gestione delle locazioni immobiliari limitatamente ai rapporti intrattenuti con la Pubblica Amministrazione o con soggetti che svolgono pubblica funzione o un pubblico servizio;
- Gestione e valorizzazione del patrimonio immobiliare anche di Gruppo limitatamente ai rapporti intrattenuti con la Pubblica Amministrazione o con soggetti che svolgono pubblica funzione o un pubblico servizio;
- Gestione delle autorizzazioni e delle licenze richieste ad Enti Pubblici;
- Gestione dei rapporti contrattuali con la Pubblica Amministrazione o con altro Ente pubblico;
- Gestione del contenzioso giudiziale;
- Gestione degli adempimenti in materia di ispezioni da parte di soggetti pubblici;
- Gestione dei rapporti con le Autorità di Vigilanza;
- Gestione degli adempimenti in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro;
- Gestione del personale (attività in parte accentrata presso la Capogruppo);
- Gestione degli acquisti di beni, servizi e consulenza professionale.

b) Reati Societari

- Formazione del bilancio e tenuta delle scritture contabili;
- Rapporti la Società di Revisione e con il Collegio Sindacale;
- Comunicazioni esterne e comunicati ufficiali per il mercato e gli investitori;
- Operazioni sul capitale;
- Rapporti con gli azionisti;
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi.

c) Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico

- Comunicazioni obbligatorie alle Autorità di Pubblica Sicurezza

d) Reati ed illeciti amministrativi di abuso e manipolazione di mercato

- Gestione delle comunicazioni al mercato;
- Comunicazione agli Organi di Vigilanza;
- Operazioni su strumenti finanziari quotati;
- Comunicazioni su operazioni finanziarie rilevanti (fusione, scissione, acquisizioni di partecipazioni rilevanti, etc.).

**e) Reati di crimine organizzato transnazionale**

- Iniziative immobiliari da realizzarsi all'estero;
- Smaltimento o trasporto all'estero di rifiuti tossici/ pericolosi;
- Gestione dei finanziamenti per iniziative immobiliari o partnership con società estere o aventi sedi all'estero;
- Gestione del personale di cittadinanza estera impiegato per la realizzazione delle iniziative immobiliari.

f) Reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro

- Gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

g) Reati contro il patrimonio mediante frode

- Gestione dei finanziamenti per iniziative immobiliari;
- Gestione dei flussi finanziari.

h) Delitti contro l'industria e il commercio

- Procedure di selezione ed aggiudicazione di fornitori nell'ambito delle gare d'appalto/trattative private per la manutenzione dei patrimoni immobiliari gestiti da Immobiliare Lombarda dei rapporti con la rete agenziale.

i) Induzione a non rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

- Gestione dei rapporti con soggetti (amministratori, dipendenti o terzi) coinvolti in procedimenti giudiziari.

j) Reati informatici e trattamento illecito di dati

- Gestione degli strumenti e dei sistemi informatici aziendali;
- Gestione degli acquisti e delle consulenze.

L'Organismo di Vigilanza di IMMOBILIARE LOMBARDA, nell'esecuzione delle proprie funzioni, potrà individuare eventuali ulteriori attività a rischio reati, di cui valuterà l'inclusione nel novero delle attività sensibili, tenendo conto dell'evoluzione legislativa e della realtà aziendale.



4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI IMMOBILIARE LOMBARDA

4.1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza si configura come un organo "dell'Ente", ma da esso indipendente ed operante con stabilità e continuità d'azione in coordinamento con gli altri organi societari (nonché con gli omologhi organismi di Gruppo).

Quale organo dell'Ente, l'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza secondo la regola della collegialità ed è dotato, ai sensi dell'art. 6, co. 1, lett. b) del D.Lgs. 231/01, di "autonomi poteri di iniziativa e di controllo" da esercitarsi nei confronti di tutti i Dipendenti della società, dell'organo decisionale e dei suoi componenti, nonché nei confronti dei collaboratori e dei consulenti esterni di IMMOBILIARE LOMBARDA.

Sulla base della normativa citata, le Linee Guida CONFINDUSTRIA prospettano diverse soluzioni riguardo alla individuazione dell'Organismo di Vigilanza:

1. Tale ruolo può essere ricoperto da funzioni aziendali già esistenti come, ove esistente, il Comitato per il controllo interno o l'Internal Auditing, i quali, per la loro particolare natura e conformazione, soddisfano i requisiti di autonomia ed indipendenza previsti dal Decreto.
2. Costituzione di un organismo di vigilanza ad hoc, possibilmente a composizione plurisoggettiva, il quale sia costituito da professionalità interne alla società (come legali, esperti contabili, di gestione del personale, di controllo interno etc.) ovvero esterne ad essa (consulenti, esperti di revisione etc.), con la presenza di uno o più amministratori non esecutivi (o indipendenti) che diano garanzia di effettività sul controllo dell'alta amministrazione e di omogeneità di indirizzo. La collegialità della funzione favorisce la dialettica interna e l'indipendenza dei suoi membri dalle singole aree di provenienza.

Qualunque sia la scelta effettuata dalla società è opportuno che essa sia formalizzata da una delibera del Consiglio di Amministrazione, che motivi l'opzione adottata e provveda alle integrazioni organizzative necessarie.

Passando all'analisi dei requisiti oggettivi, si deve osservare che i dettami espressi dal D.Lgs. 231/01 parlano di "autonomi poteri di iniziativa e di controllo" da esercitarsi nei confronti di tutti i settori della società nonché nei confronti degli stessi collaboratori esterni e dei consulenti della società medesima.

Il requisito di autonomia e indipendenza presuppone che l'Organismo di Vigilanza riferisca – relativamente alla conduzione e all'esito delle verifiche - direttamente al Consiglio di Amministrazione, al Presidente ed all'Amministratore Delegato e mantenga un contatto su base periodica con il Comitato di Controllo Interno ed il Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza potrà effettuare verifiche, richiedere informazioni ai dipendenti e collaboratori, anche esterni della società, svolgere indagini, effettuare ispezioni, accedere sia a locali sia a dati, archivi, documentazioni e, in quest'ottica, si coordina oltre che con gli altri organi sociali anche con gli eventuali servizi di sicurezza dell'ente, dei quali può, se del caso, avvalersi.

Il requisito di professionalità presuppone che i membri dell'Organismo di Vigilanza debbano avere specifiche competenze in materia giuridica, economica e finanziaria relativa ad emittenti quotati in mercati regolamentati, nonché precipue competenze di attività consulenziale nelle materie sopraelencate, al fine di garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati.

Per una piena aderenza ai dettami del D.Lgs. 231/01 è indispensabile l'istituzione di un canale di comunicazione fra l'Organismo di Vigilanza e i vertici aziendali di IMMOBILIARE LOMBARDA; in definitiva tutti i rapporti, nei quali l'Organismo è parte non possono comportare influenza nei suoi confronti, ma solo disponibilità e collaborazione in favore dell'organismo stesso.

L'Organismo di Vigilanza deve provvedere, altresì, a disciplinare le regole per il proprio funzionamento, formalizzandole in apposito regolamento.

Le riunioni dell'Organismo di Vigilanza e gli incontri con gli altri organi di controllo societario devono essere verbalizzati e le copie dei verbali custodite dall'Organismo stesso.

Inoltre, per garantire il corretto assolvimento dei propri compiti, all'Organismo di Vigilanza è conferita autonomia finanziaria.



4.2. Nomina

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono individuati dal Consiglio di Amministrazione della Società e devono essere in possesso di particolari requisiti soggettivi in funzione dello specifico ruolo loro affidato.

Devono, inoltre, attestare l'assenza delle seguenti cause di incompatibilità o di conflitti di interesse dovuti a rilevanti rapporti di natura patrimoniale o familiare:

- non devono avere relazioni di coniugio, parentela o affinità entro il 4° grado incluso con componenti dell'Organo decisionale o direttori generali dell'Ente o della Società di Revisione o con i revisori incaricati dalla Società di Revisione, né tra di loro;
- non devono essere componenti dell'organo decisionale (salvo che si tratti di amministratori non esecutivi o non esecutivi indipendenti) o direttori generali dell'Ente o della Società di Revisione o revisori incaricati da questa;
- non devono vantare rapporti lavorativi, negli ultimi tre anni, con entità con le quali o nei confronti delle quali possono essere compiuti i reati e gli illeciti considerati dal D.Lgs. 231/01;
- non devono essere portatori - facendone apposita dichiarazione - di conflitti di interesse, anche potenziali, con l'ente, tali da pregiudicare la loro indipendenza né di coincidenze di interesse con l'ente medesimo esorbitanti da quella ordinaria che trova fondamento nel rapporto di dipendenza e nella relativa fidelizzazione o nel rapporto di prestazione d'opera intellettuale;
- non devono avere svolto, almeno nei tre esercizi precedenti, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate ovvero in imprese operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare e assicurativo sottoposte a procedura di amministrazione straordinaria;
- non devono essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423, o della legge 31 maggio 1965, n. 575, salvi gli effetti della riabilitazione;
- non devono essere stati condannati con sentenza definitiva, salvo il caso di avvenuta estinzione del reato o della pena o in presenza dei requisiti per l'ottenimento della riabilitazione.

Nelle altre ipotesi l'eventuale revoca di un componente dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Applicando i principi citati alla realtà aziendale di IMMOBILIARE LOMBARDA e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo di Vigilanza, si ritiene di optare per un organismo a composizione collegiale.

4.3. Funzioni e poteri dell' Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza di IMMOBILIARE LOMBARDA S.p.A. è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

- vigilare sull'effettiva osservanza del Modello da parte dei destinatari: Dipendenti, Organi Sociali e, nei limiti ivi previsti, amministratori di stabili, consulenti esterni e fornitori di IMMOBILIARE LOMBARDA;
- vigilare sulla reale efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01;
- valutare l'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, sollecitando a tal fine gli organi competenti.

4.4. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale

E' assegnata all'Organismo di Vigilanza una linea di reporting, su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato.

E', inoltre, previsto un periodico scambio di informazioni, su richiesta di qualunque delle parti, con il Collegio Sindacale. Parimenti l'Organismo di Vigilanza potrà avere periodici scambi di notizie con la Società di Revisione.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione o dall'Amministratore Delegato con congruo anticipo e potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.



Con cadenza almeno annuale, inoltre, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione di IMMOBILIARE LOMBARDA un report scritto in merito all'attività svolta -indicando in particolare, le verifiche specifiche e l'esito delle stesse, gli eventuali aggiornamenti della mappatura dei processi sensibili e dei relativi rischi, ecc.- e un piano di attività previste per l'anno successivo.

Il reporting ha ad oggetto:

1. l'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza;
2. le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a IMMOBILIARE LOMBARDA, sia in termini di efficacia del Modello;
3. le proposte di miglioramento.

Gli incontri tenuti dall'Organismo di Vigilanza devono essere verbalizzati e copia dei verbali devono essere custoditi dall'Organismo medesimo.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza si consulta con le funzioni competenti presenti in società per i diversi profili specifici e precisamente:

- con la funzione Legale per esigenze di interpretazione della normativa rilevante, per determinare il contenuto delle clausole contrattuali, ecc.;
- con la funzione Audit per la modifica o integrazione della mappatura dei Processi Sensibili;
- con la funzione Amministrazione del personale per la formazione del personale ed i procedimenti disciplinari;
- con le altre funzioni competenti per:
 - a) gli adempimenti societari che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari;
 - b) il controllo dei flussi finanziari;
 - c) ogni altra attività di volta in volta interessata.

4.5. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie

L'Organismo di Vigilanza verrà informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti, Organi Sociali, Fornitori, Collaboratori e Consulenti esterni in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di IMMOBILIARE LOMBARDA, ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Valgano al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al presente Modello;
- se un dipendente desidera segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello, lo stesso deve contattare il suo diretto superiore. Qualora la segnalazione non dia esito, o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, il dipendente ne riferisce all'Organismo di Vigilanza, in forma scritta tramite l'invio di lettera indirizzata all'Organismo di Vigilanza presso la sede legale della Società che è tenuta a garantire l'anonimato del segnalante;
- in un'ottica di uniformità di comportamento nell'ambito del Gruppo, l'Organismo di Vigilanza di IMMOBILIARE LOMBARDA si coordina con l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo Fondiaria-Sai in ordine agli eventuali provvedimenti da adottare a seguito delle segnalazioni ricevute.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto dal Sistema Disciplinare. I segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà 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.

All'Organismo di Vigilanza devono, altresì, essere trasmesse le informative concernenti:

- i 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 di cui al D.Lgs. 231/01;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- i rapporti preparati dai Responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;



- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel presente Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza per un periodo di 10 anni.

4.6. Verifica sull'adeguatezza del Modello

Oltre all'attività di vigilanza sull'effettività del Modello, l'Organismo di Vigilanza effettua, periodicamente, delle verifiche al fine di determinare la reale capacità del Modello stesso di prevenire i reati.

Tale attività si concretizzerà in una verifica a campione dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi da IMMOBILIARE LOMBARDA in relazione alle Attività Sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al presente Modello.

Inoltre, verrà svolta una *review* di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle informazioni trasmesse all'Organismo di Vigilanza dalle strutture aziendali, nonché delle attività di sensibilizzazione degli Organi Sociali, dei Dipendenti, dei Collaboratori e dei Consulenti esterni rispetto alla problematica della responsabilità penale dell'impresa.

Per lo svolgimento della propria attività l'Organismo di Vigilanza si avvarrà, di norma, delle strutture della funzione di Audit di Gruppo e del supporto di altre funzioni interne o di Gruppo che, di volta in volta, si renderanno necessarie. Inoltre, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere, ove ritenuto necessario, l'intervento di soggetti terzi con adeguate caratteristiche di professionalità ed indipendenza di volta in volta indicati, di concerto con la funzione di Audit di Gruppo.

L'attività svolta sarà sintetizzata in un report annuale al Consiglio di Amministrazione; nel caso siano rilevate aree di criticità, l'Organismo di Vigilanza esporrà nel report annuale i miglioramenti da attuare.

Al fine di garantire l'adeguatezza del Modello, l'Organismo di Vigilanza dovrà:

- 1) rilevare le criticità e analizzare le procedure esistenti;
- 2) elaborare un piano di azioni, nel quale vengono indicate e suggerite le azioni che IMMOBILIARE LOMBARDA dovrà intraprendere;
- 3) verificare l'implementazione delle azioni suggerite nonché monitorare il Modello onde verificarne il funzionamento e l'adeguatezza.



5. DISPOSIZIONI DISCIPLINARI E SANZIONATORIE

5.1. Principi Generali

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lettera e) e 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/01, gli Enti devono dotarsi di un adeguato sistema sanzionatorio da applicarsi in caso di violazione delle disposizioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

La mancata osservanza delle disposizioni di cui al D.Lgs. 231/01, ledendo il rapporto improntato in termini di trasparenza, correttezza, lealtà, integrità e credibilità tra IMMOBILIARE LOMBARDA ed i “portatori di interessi”, può comportare quale conseguenza, l’applicazione di sanzioni disciplinari a carico dei soggetti interessati, indipendentemente dall’eventuale esercizio dell’azione penale da parte dell’autorità giudiziaria. Tale valutazione potrebbe, infatti, non coincidere con l’eventuale giudizio espresso in sede penale.

In proposito, l’Organismo di Vigilanza di IMMOBILIARE LOMBARDA - quale organismo operante a livello periferico presso una controllata - è tenuto a relazionarsi ed a coordinarsi con l’Organismo di Vigilanza della Capogruppo FONDIARIA-SAI.

5.2. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Le tipologie e l’entità delle sanzioni applicate in ciascun caso di violazione rilevato saranno proporzionate alla gravità delle mancanze e, comunque, definite in base ai seguenti criteri generali:

- Valutazione soggettiva della condotta a seconda del dolo, colpa, negligenza ed imperizia;
- Rilevanza degli obblighi violati;
- Livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto coinvolto;
- Eventuale condivisione della responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare il reato;
- Presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

L’eventuale irrogazione della sanzione disciplinare prescindendo dall’instaurazione del procedimento e/o dall’esito del giudizio penale dovrà essere, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività, immediatezza e di equità.

Ai fini dell’irrogazione della sanzione, la commissione del reato, attuata attraverso l’elusione fraudolenta del Modello, ancorché costituisca un esimente della responsabilità dell’Ente, ai sensi dell’art. 6, comma 1, lett. c) del D.lgs. 231/2001, verrà considerata di pari gravità alla commissione del reato attuata attraverso la diretta violazione del Modello stesso.

5.3. Ambito di applicazione

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lett. b) e 7 del D.Lgs. 231/01, le sanzioni previste nei successivi paragrafi potranno essere applicate - a seconda della gravità dell’attività illecita realizzata - nei confronti del personale di IMMOBILIARE LOMBARDA, che ponga in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello;
- mancata o non veritiera evidenza dell’attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti;
- violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l’alterazione della documentazione prevista dalle procedure ovvero impedendo il controllo o l’accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti, ivi incluso l’Organismo di Vigilanza.

Ai fini dell’applicazione delle sanzioni, la gravità degli illeciti disciplinari sarà valutata dall’Amministrazione del Personale di volta in volta sulla base dei principi contenuti nel precedente paragrafo.



5.4. Sanzioni per i lavoratori dipendenti

La violazione delle disposizioni del Modello di organizzazione potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine all'eventuale risarcimento del danno nel rispetto, in particolare, degli artt. 2104, 2106 e 2118 del Codice Civile, dell'art. 7 della legge n. 300/1970 ("Statuto dei Lavoratori"), della legge n. 604/1966 e successive modifiche ed integrazioni sui licenziamenti individuali nonché dei contratti collettivi di lavoro sino all'applicabilità dell'art. 2119 del codice civile che dispone la possibilità di licenziamento per giusta causa. Le sanzioni irrogabili saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dal Codice disciplinare aziendale, attualmente in fase di predisposizione, e l'adozione delle stesse dovrà avvenire nel rispetto di quanto previsto dal Contratto Nazionale del Lavoro vigente.

Ciò posto, le sanzioni individuate sono le seguenti:

- a) Rimprovero verbale da irrogarsi in caso di violazione di lieve entità delle procedure interne aziendali o in caso di comportamenti ritenuti non conformi alle prescrizioni del presente Modello.
- b) Rimprovero per iscritto da irrogarsi nel caso in cui la condotta vietata costituisca ipotesi meno grave di reato, come nel caso di violazione del dovere di informazione e nel caso di violazione dei criteri di correttezza, lealtà e reciproco rispetto nei rapporti tra dipendenti.
- c) Multa non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione, da irrogarsi in caso di negligenza nello svolgimento del lavoro affidatogli o di assenze ingiustificate;
- d) Sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di dieci giorni da irrogarsi – come per le ipotesi richiamate al punto sub b) - nel caso in cui la condotta vietata costituisca ipotesi meno grave di reato.
- e) Licenziamento per inadempimento degli obblighi contrattuali di cui al presente Modello da irrogarsi nel caso di comportamenti che possono costituire, relativamente ai dipendenti, una grave forma di inadempimento rilevante ai fini del licenziamento. Le condotte sanzionate, in tal caso, riguardano le ipotesi di: a) abuso di potere; b) violazione dei principi di trasparenza, correttezza e liceità nei rapporti con la Pubblica Amministrazione; c) utilizzo improprio di finanziamenti o contributi concessi dallo Stato o dalla Comunità Europea; d) falsità nei bilanci, nelle relazioni e nei documenti rivolti ai soci o al pubblico; e) falsificazione delle informazioni e delle notizie rivolte alla comunità finanziaria e alla platea degli investitori; f) attribuzione di azioni o quote sociali per somme inferiori al loro valore nominale; g) operazioni straordinarie: riduzione di capitale, fusioni o scissioni con altre società tali da causare un danno ai creditori medesimi; h) ripartizione di utili o di acconti non effettivamente conseguiti; i) finanziamenti illeciti per la commissione di reati con finalità di terrorismo o di eversione; l) partecipazione ad associazioni con finalità eversiva e di terrorismo.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti all'Amministrazione del Personale.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza e dal responsabile della funzione Amministrazione del Personale.

5.5. Sanzioni per i dirigenti

Il mancato rispetto delle disposizioni - codificate nel presente Modello di organizzazione, gestione e controllo - da parte dei dirigenti potrà comportare, a seconda della gravità delle infrazioni e tenuto conto della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, l'irrogazione di sanzioni disciplinari consistenti nella lettera di richiamo in caso di violazioni di lieve entità - come sub indicato alla lett. b) - o dar luogo alla risoluzione del rapporto contrattuale in caso di violazioni di grave entità - come quelle da ultimo sub indicate alla lett. e) - in queste ultime ipotesi la società ha diritto anche al risarcimento dei danni eventualmente patiti.

5.6. Misure nei confronti dei vertici aziendali e del Collegio Sindacale

Ai fini del D.Lgs. 231/01, nell'attuale organizzazione dell'Ente sono considerati vertici aziendali i membri del Consiglio di Amministrazione, i membri del Collegio Sindacale ed i dirigenti direttamente dipendenti dall'Amministratore Delegato. In caso di violazione delle disposizioni da parte dei vertici aziendali, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa e nei casi più gravi potranno procedere anche alla revoca con effetto immediato della carica e/o dell'incarico



attribuito al soggetto in posizione apicale nonché, per i dirigenti, all'applicazione delle sanzioni di cui al paragrafo 5.5.

5.7 Misure nei confronti di amministratori di stabili, consulenti esterni e fornitori

Nei confronti di tutti coloro che, a vario titolo, agiscono in nome e per conto di IMMOBILIARE LOMBARDA, ivi compresi i consulenti esterni, valgono le seguenti disposizioni: ogni comportamento in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/01, potrà determinare, secondo quanto previsto a) dalle clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi contrattuali, e b) dalle stesse disposizioni aziendali la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal citato decreto.



6. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

6.1. Formazione e informazione dei dipendenti

Ai fini dell'efficace attuazione del presente Modello, la formazione e l'informativa verso il personale, secondo le modalità ed i tempi definiti d'intesa con l'Organismo di Vigilanza, sono gestite dalla competente funzione aziendale in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza stesso.

La diffusione del presente Modello di organizzazione gestione e l'informazione del personale in merito al contenuto del D.Lgs. 231/01 ed a obblighi relativamente all'attuazione dello stesso, sono costantemente realizzate attraverso i vari strumenti a disposizione di IMMOBILIARE LOMBARDA.

L'attività di formazione e di informazione riguarda tutto il personale, compreso il personale direttivo e prevede, oltre ad una specifica informativa all'atto dell'assunzione, lo svolgimento di ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel D.Lgs. 231/01.

6.2. La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutti i dipendenti e agli organi sociali di IMMOBILIARE LOMBARDA.

Ai nuovi assunti sarà consegnato un set informativo, che dovrà contenere oltre ai documenti di regola consegnati al neo – assunto, il Codice Etico di Gruppo e un'informativa circa il contenuto del Modello di organizzazione e gestione, in modo da assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza per la Società.

6.3. La formazione del personale

L'attività di formazione - finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/01 - è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'aver o meno i destinatari funzioni di rappresentanza della Società.

In particolare, IMMOBILIARE LOMBARDA cura l'adozione e l'attuazione di un adeguato livello di formazione mediante idonei strumenti di diffusione e, in particolare attraverso:

- meeting aziendali;
- sito Internet (continuamente aggiornato);
- e-mail ai dipendenti;
- circolari aziendali;
- predisposizione di un questionario da compilarsi a cura dell'utente, che ne attesti la presa visione e la comprensione del contenuto.

Potranno, inoltre, essere tenuti corsi di formazione ed informazione rivolti ai responsabili di direzione/funzione, ciascuno dei quali sarà responsabile della successiva diffusione del presente Modello nell'ambito della struttura organizzativa di riferimento, nonché dell'attuazione, per gli aspetti di sua competenza, delle regole alla base degli stessi.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'Organismo di Vigilanza avvalendosi della collaborazione del Responsabile della gestione del personale.

6.4. Informativa ad amministratori di stabili, professionisti esterni e fornitori

Sono fornite agli amministratori di stabili ai professionisti ed ai fornitori, da parte dei responsabili delle funzioni aventi contatti istituzionali con gli stessi, sotto il coordinamento dell'Organismo di Vigilanza, apposite informative sulle politiche adottate da IMMOBILIARE LOMBARDA, sulla base del presente Modello di organizzazione gestione e controllo, sul Codice Etico di Gruppo, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari ai documenti citati o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.



7. ELEMENTI ESSENZIALI DELLE PROCEDURE PER LA FORMAZIONE E L'ATTUAZIONE DELLE DECISIONI RELATIVE ALLE ATTIVITÀ SENSIBILI DI CIASCUNA PARTE SPECIALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

7.1. Il sistema in linea generale

Tutte le attività sensibili devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, allo Statuto Sociale, al Codice Etico di Gruppo, ai principi di cui al Modello di organizzazione, di gestione e controllo adottato dalla Capogruppo FONDIARIA-SAI, ai principi di *Corporate Governance*, alle procedure ed ai regolamenti interni aziendali, ai valori e alle politiche di Gruppo nonché alle regole e ai principi contenuti nel presente Modello di organizzazione gestione e controllo.

Il sistema di organizzazione della Società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, ponendo particolare attenzione - per quanto concerne il conferimento dei poteri di rappresentanza - alla definizione delle linee gerarchiche e all'attribuzione delle attività operative.

Gli strumenti organizzativi di IMMOBILIARE LOMBARDA (organigramma, funzionigramma, comunicazioni organizzative, ordini di servizio, procedure, manuali operativi e quant'altro) devono essere improntati ai principi generali di:

- conoscibilità del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo all'interno di IMMOBILIARE LOMBARDA;
- chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione e dei relativi poteri;
- chiara descrizione delle linee di riporto.

Le procedure interne aziendali devono ispirarsi, in modo univoco, ai seguenti principi generali, in modo da assicurare:

- segregazione delle funzioni, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che lo inizia (impulso decisionale), il soggetto che lo esegue e lo conclude, e il soggetto che lo controlla;
- tracciabilità di ciascun passaggio rilevante del processo;
- adeguato livello di formalizzazione delle procedure.

7.2. Il sistema delle deleghe e dei poteri aziendali

Il sistema delle deleghe e dei poteri aziendali deve essere caratterizzato da elementi di certezza.

Al riguardo si rileva che:

- per delega si intende l'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.
- per potere aziendale si intende la gestione realizzata attraverso la procura, ossia il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce a un soggetto dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

Ai titolari di una funzione aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza, sono conferite procure di estensione adeguata e coerente con le funzioni e i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la delega.

Ai fini di una efficace prevenzione dei reati, il sistema delle deleghe deve rispondere ai seguenti requisiti:

- tutti coloro che svolgono attività i cui effetti sostanziali potrebbero configurare reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 devono essere dotati di formale delega;
- ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivoco i poteri del delegato, il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente ed, eventualmente, gli altri soggetti ai quali le deleghe sono congiuntamente o disgiuntamente conferite;
- i poteri gestori assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi e le politiche aziendali di Immobiliare Lombarda;
- il delegato deve disporre di poteri di spesa ed amministrativi adeguati alle funzioni conferitegli.

Anche l'attribuzione delle procure deve rispondere ai seguenti principi:

- le procure devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- le procure, sia speciali che generali, devono essere conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega;



- le procure devono contenere una descrizione dettagliata dei poteri di gestione conferiti;
- ai titolari delle procure devono essere riconosciuti poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite;
- le procure possono essere conferite a persone fisiche espressamente individuate oppure a persone giuridiche, che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti, nell'ambito della stessa, di analoghi poteri;
- nel caso di mutamento delle deleghe, gli interessati sono tenuti a non esplicitare i poteri previsti dalle procure relative al precedente incarico.

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente, con il supporto delle funzioni aziendali competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni interne aziendali, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere gestorio e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al titolare o qualora riscontri altre anomalie.