

# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231







.....  
**LEONARDO**  
**IMOLA**

.....  
Apertura 1992

Restyling 2006

GLA galleria mq 15.098

GLA ancora alimentare mq 15.862  
.....

# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231  
“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”.

## INDICE

- **Definizioni e glossario** p.2
- **Premessa giuridica** p.3
- **Adozione del Modello da parte di Igd** p.7
- **Mappatura delle attività sensibili** p.10
- **Componenti del Modello di Organizzazione, Gestione e controllo** p.12
- **Organismo di vigilanza** p.13
- **Sistema di reporting** p.17
- **L'organizzazione, le deleghe ed i poteri** p.19
- **Formazione e comunicazione** p.20
- **Sistema disciplinare** p.21

## ALLEGATI

- 01 Codice Etico** p.25
- 02 Principi generali di comportamento** p.35
  - *Introduzione* p.36
  - *1. Principi generali di comportamento* p.37
  - *2. Comportamenti ritenuti sanzionabili ex D.Lgs. 231/2001* p.39
  - *3. Il sistema delle sanzioni* p.42
- 03 Elenco dei reati presupposto ex D.Lgs. 231/2001** p.43

## EMISSIONI E MODIFICHE

Rev.	Data	Descrizione	Approvato
01	Maggio 2006	Prima Emissione	CdA
02	Marzo 2010	Aggiornamento	OdV
03	Maggio 2010	Approvazione	CdA
04	Novembre 2012	Aggiornamento	CdA
05	Giugno 2014	Aggiornamento	OdV
06	7 Agosto 2014	Approvazione	CdA
07	30 Novembre 2015	Aggiornamento	OdV
08	14 Dicembre 2015	Approvazione	CdA
09	25 Gennaio 2018	Aggiornamento	OdV
10	13 Dicembre 2018	Approvazione	CdA
			Pagina 1
			Pagine 24

La proprietà di questo documento è protetta a termini di legge con divieto di riproduzione o di renderlo noto a ditte concorrenti o a terzi senza la nostra autorizzazione



# Definizioni e glossario

## **CODICE**

Codice Etico, documento ufficiale della Società che contiene l'insieme dei principi cui essa uniforma la propria attività, e quella dei soggetti che operano per suo conto.

## **DECRETO**

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dal titolo "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" a norma della legge 29 settembre 2000, n. 300, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n.140 del 19 giugno 2001 e successive modifiche e integrazioni.

## **DESTINATARI**

Soggetti a cui è rivolto il Modello, più precisamente Amministratori, Dipendenti, Collaboratori e Consulenti, nei limiti di quanto indicato dall'art. 5 del Decreto.

## **ENTI**

Persone giuridiche (con esclusione delle società di persone) e associazioni anche prive di personalità giuridica.

## **FIGURE APICALI**

Soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di IGD o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.

## **FIGURE SOTTOPOSTE**

Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.

## **GRUPPO**

Tutte le società controllate direttamente o indirettamente da IGD, ai sensi dell'art. 2359 del codice civile.

## **IGD - SOCIETÀ**

IGD Siiq - Immobiliare Grande Distribuzione Società di Investimento Immobiliare Quotata SpA.

## **LINEE GUIDA**

Le Linee Guida Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex articolo 6, comma 3, del D. Lgs. 231/2001, adottate in data 7 marzo 2002, e definitivamente approvate dal Ministero di Giustizia in data 28 giugno 2004 e aggiornate nel marzo 2014.

## **MODELLO**

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ovvero l'insieme delle procedure e degli strumenti che la Società ha adottato nella propria organizzazione aziendale, ragionevolmente idonei ad assicurare la prevenzione dei reati di cui al Decreto.

## **ODV - ORGANISMO DI VIGILANZA**

Organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

## **P.A.**

La Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio intesi nell'eccezione più ampia.

## **PARTNER**

Controparti contrattuali di IGD sia persone fisiche che giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (acquisti e cessioni di beni e servizi, consorzi, ecc..), ove destinati a collaborare con l'azienda nell'ambito dei "processi e delle attività a rischio".

## **PROCESSI - ATTIVITÀ SENSIBILI / A RISCHIO**

Processi e Attività di IGD nel cui ambito ricorre il rischio potenziale di una condotta illecita riconducibile ad uno dei reati previsti dal Decreto.

## **SISTEMA DISCIPLINARE INTERNO**

Descrizione delle mancanze rilevanti sotto il profilo disciplinare, con le relative sanzioni.

# PREMESSA GIURIDICA

## → Il decreto

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”* emanato in attuazione della legge 29 settembre 2000, n. 300 ha introdotto una rilevante novità nel nostro ordinamento, adeguando la legislazione italiana a convenzioni internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia. In particolare ci si riferisce alla:

- Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea
- Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri
- Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali
- *Convenzione penale sulla corruzione del Consiglio d'Europa, del 27 Gennaio 1999* (Convenzione di Strasburgo) ratificata in Italia con la Legge 28 Giugno 2012, n. 110
- *Convenzione ONU del 31 ottobre 2003* (c.d. Convenzione di Merida) contro la corruzione, ratificata dall'Italia con la Legge 3 agosto 2009, n. 116

In precedenza, in ossequio al principio secondo il quale non è possibile che un ente sia soggetto attivo di reati e soggetto passivo di pene, la commissione di reati da parte di soggetti incardinati nella struttura della società – anche se suoi legittimi rappresentanti - aveva conseguenze solo nei confronti della persona che li aveva commessi.

A seguito del decreto 231 anche la società può essere assoggettata a sanzioni nel caso in cui persone incardinate nella sua struttura si rendano responsabili della commissione di alcuni particolari reati e la società stessa tragga beneficio dalla commissione degli stessi.

Questa forma di responsabilità – che si accompagna a quella delle persone fisiche che hanno realizzato materialmente l'illecito penalmente rilevante – ha consentito al nostro sistema di uscire da una concezione dell'illecito penale costruito strettamente sulla persona fisica.

Con questo ampliamento della responsabilità il legislatore ha inteso coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali non solo i soggetti che per conto degli enti commettevano fatti illeciti, ma anche gli enti stessi, con sanzioni che incidono sul loro patrimonio e sulla stessa loro capacità economica; colpendo così, indirettamente, gli interessi economici dei soci degli enti che, in definitiva, fino all'entrata in vigore della legge in esame, potevano avvantaggiarsi dei frutti delle con-

dotte illegali senza patire le conseguenze sostanziali dalla realizzazione di reati. La natura delle sanzioni è amministrativa - e difficilmente il principio costituzionale secondo cui la responsabilità penale è personale (art. 27 della Costituzione) avrebbe consentito una contraria soluzione - ma la particolare strutturazione delle stesse – la cui applicazione consegue alla commissione di reati - ha fatto parlare già di un terzo genere di responsabilità, tra quella penale e quella amministrativa.

## → I reati

La responsabilità dell'ente è circoscritta dalla legge ad una serie determinata di reati. Si tratta di un novero ristretto ma significativo di ipotesi di reato, che è stato progressivamente ampliato attraverso successivi interventi legislativi.

- I) Art. 24 - “Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico” ( Art. 24 D.Lgs 231/2001, modificato dalla L. 161/2017).
- II) Art. 24 bis - “Delitti informatici e trattamento illecito di dati” (introdotto dall'art. 7 L. 18 marzo 2008, n. 48, modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016).
- III) Art. 24 ter - “Delitti di criminalità organizzata (introdotto dall'art.59, Legge 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015).
- IV) Art. 25 - “Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione” ( Art. 25 D.Lgs 231/2001 modificato dalla L. 190/2012).
- V) Art. 25 bis - “Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti di riconoscimento” (introdotto con art.6 L. 23 novembre 2001, n. 409 – modificato dall'art. 7, L. 23 luglio 99/2009 e modificato dal D.Lgs. 125/2016).
- VI) Art. 25 bis.1 - “Delitti contro l'industria e il commercio” (introdotto dall'art. 7, Legge 99/2009).
- VII) Art. 25 ter - “Reati Societari e reati di corruzione tra privati” (introdotto con D.Lgs. n.61 del 11 aprile 2002 - modificato art.31, L. 262/2005, L. 190/2012 e L. 69/2015 e dal D.Lgs. n.38/2017). Con detto articolo si è introdotta la sanzionabilità delle società commerciali in relazione al compimento di reati societari previsti dal codice civile. Si precisa che tali reati rilevano “se com-



messi nell'interesse della società, da amministratori, direttori generali o liquidatori o persone sottoposte alla loro vigilanza, qualora il fatto non si fosse realizzato se essi avessero vigilato in conformità degli obblighi inerenti alla loro carica” e che le sanzioni irrogabili sono le sanzioni pecuniarie nei limiti massimi e minimi previsti dal medesimo art. 25 ter per ciascuna violazione, aumentata di un terzo nel caso in cui l'ente abbia conseguito un “profitto di rilevante entità”.

- VIII) Art. 25 quater - “Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico” (introdotto da art. 3 L. n. 7 del 14 gennaio 2003) con riferimento ai delitti comunque posti in essere in violazione di quanto previsto dall'art. 2 della Convenzione di New York il 9 dicembre 1999.
- IX) Art. 25 quater.1 - “Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili” (introdotto da art.8 L. 77/2006).
- X) Art. 25 quinquies - “Delitti contro la personalità individuale” (introdotto dall'art.5 L. n. 228 del 11 agosto 2003 e modificato dalla L. n. 199/2016).
- XI) Art. 25 sexies - “Abusi di Mercato” (introdotto con L. n. 62 del 18 aprile 2005, art. 9 comma 3 - Legge Comunitaria 2004).
- XII) La legge 16 marzo 2006 n.146 (“Ratifica della convenzione di Palermo sulla criminalità organizzata”) ha ampliato l'ambito di operatività del D.Lgs. 231/2001 ad una serie nuova e nutrita di reati (“Reati Transnazionali”) che costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti se commessi in modalità transnazionale.
- XIII) Art. 25 septies - “Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro” (introdotto con L. 3 agosto 2007 n. 123, modificato dall'art. 300 del D.Lgs) 81/2008 e dalla L. n. 3/2018).
- XIV) Art. 25 octies - “Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio” (introdotto dall'art. 63 comma 3 del D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 ed aggiornato con la legge 15 dicembre 2014, n.186).
- XV) Art. 25 novies - “Delitti in materia di violazione del diritto d'autore” (introdotto dall'art. 7, Legge 99/2009).
- XVI) Art. 25 decies - “Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria” (introdotto dall'art. 4, Legge 116/2009) XVII).
- XVII) Art. 25 undecies - “Reati ambientali” (introdotto dall'art. 2 D.Lgs. 121/2011 e modificato con la legge 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018).
- XVIII) Art. 25 duodecies - “Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017

n. 161).

- XIX) Art. 25 terdecies - “Razzismo e xenofobia” (articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n.167 e modificato dal D.Lgs n. 21/2018).
- XX) Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (art. 12 L. 9/2013 - costituiscono presupposto per gli enti che operano nella filiera degli oli vergini di oliva).

\*\*\*\*\*

Laddove in futuro il Legislatore possa prevedere altre fattispecie criminose, si renderà necessario procedere ad una integrazione del Modello.

### → I presupposti della responsabilità

La responsabilità amministrativa dell'Ente conseguente a reati è subordinata, a norma dell'art.5, alla ricorrenza contemporanea di due requisiti:

- 1) un requisito oggettivo e cioè il fatto che il reato sia stato commesso nell'interesse o comunque a vantaggio dell'Ente;
- 2) un requisito soggettivo e cioè il fatto che sia stato commesso da persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e gestionale o da persone che esercitano la gestione od il controllo anche di fatto dell'ente, nonché da persone sottoposte alla vigilanza di uno di tutti i soggetti sopra detti.

I due requisiti sono congegnati in maniera tale da rendere piuttosto agevole l'addossamento della responsabilità all'ente: da una parte il requisito oggettivo tende a configurare la responsabilità a prescindere dal fatto che l'illecito sia voluto e conosciuto dai suoi livelli apicali o comunque dalle strutture formalmente deputate ad assumere le decisioni e a dirigere l'impresa, essendo sufficiente che dal reato la società abbia tratto vantaggio; nel contempo, il requisito soggettivo comporta una notevole estensione dei soggetti che possono commettere reati coinvolgendo la responsabilità amministrativa dell'ente.

L'inserimento di reati anche di natura colposa (“Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro”) ha costretto a rivedere, almeno in parte, il concetto di interesse o vantaggio che l'ente deve avere (art. 5 D.Lgs. 231/2001) quale presupposto per l'applicazione delle sanzioni amministrative previste dal Decreto.

La giurisprudenza ha chiarito che “il requisito oggettivo che il reato sia commesso nell'interesse o nel vantaggio dell'ente che l'art. 5 D.Lgs. 231/2001 indica quale condizione essenziale per l'applicazione della sanzione, esprime due concetti giuridicamente diversi, potendosi distinguere un interesse “a monte” della società rispetto ad un vantaggio oggettivamente conseguito all'esito del reato” (Cassazione

penale, sez. II, 30 gennaio 2006, n. 3615). Lasciando intendere, pertanto, che qualunque tipo di vantaggio (anche potenziale e non realizzato) può essere idoneo a concretizzare il requisito richiesto.

Dunque, nei reati legati all'igiene e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, l'interesse o il vantaggio dell'ente potrebbe essere individuato, per esempio, nel conseguimento di un vantaggio economico indiretto derivante dalla mancata adozione di cautele antinfortunistiche e, pertanto, dal mancato esborso di somme per il corretto funzionamento del sistema della sicurezza aziendale.

### → Le sanzioni

Alla affermazione della responsabilità, il Decreto prevede sanzioni di natura patrimoniale e di natura interdittiva, la confisca del prezzo o del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza.

Sono previste sanzioni di natura patrimoniale, sotto la specie di ammende anche di rilevante entità (strutturate in modo analogo al sistema sanzionatorio comunitario previsto dall'art. 15 del Regolamento CE n. 17 del 1962 per le ammende applicabili dalla Commissione europea alle imprese che violano gli artt. 85 e 86 del Trattato CE sulla concorrenza), ovvero ammende conteggiate in unità di conto o quote, ricomprese tra un minimo ed un massimo e commisurate a:

- alla gravità dell'infrazione
- grado della responsabilità della Società
- attività eventualmente svolta dalla Società per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti
- condizioni economiche della Società.

Sono previste sanzioni di natura interdittiva, tra le quali:

- la interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
- l'esclusione da finanziamenti, sussidi, agevolazioni o contributi o la revoca di quelli già concessi (art.9 del decreto 231).

Per l'applicazione delle pene interdittive deve ricorrere almeno una delle seguenti condizioni:

- a) che l'Ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione, sempreché il verificarsi della fattispecie criminosa sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) che vi sia reiterazione degli illeciti amministrativi.

L'art. 15 prevede che qualora si debba applicare una sanzione interdittiva che determini l'interruzione dell'attività dell'ente e questa possa pregiudicare l'espletamento di un pubblico servizio o avere gravi ripercussioni sui livelli occupazionali, si possa sostituire questa sanzione con la nomina

di un commissario giudiziale che, per evitare le conseguenze dannose sopra richiamate, verrà chiamato a gestire l'azienda per il periodo che avrebbe dovuto avere la interruzione dell'attività.

### → Motivi di esenzione dalla responsabilità 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 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 vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Per quanto riguarda i soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'art. 7 prevede l'esonero nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della 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).

In tale secondo caso la responsabilità dell'ente sarà ravvisabile ove si registri una carenza od inosservanza negli obblighi

di vigilanza e controllo. Tale circostanza è esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

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 diversa maniera il giudice dovrà solo verificare l'esistenza dei requisiti dei quali abbiamo già parlato.

La società 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.



# ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI IGD

## → Il modello organizzativo di IGD

IGD è una società che ha per oggetto esclusivo ogni attività ed operazione in campo immobiliare, sia per conto proprio che di terzi, ivi compresi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'acquisto, la vendita, la permuta, la costruzione, la ristrutturazione ed il restauro, la gestione e l'amministrazione di immobili per qualsivoglia uso e destinazione anche mediante assunzione e/o affidamento di appalti o concessioni e lo sviluppo di iniziative nel campo immobiliare, nonché la partecipazione a gare d'appalto su mercati nazionali ed esteri, costituzione, l'acquisto, la vendita, la permuta e la cancellazione di diritti relativi ad immobili, con esclusione dell'attività di agenzia e di mediazione immobiliare, la compravendita e la conduzione di aziende e di pubblici esercizi. Nell'ambito del proprio oggetto, la Società può compiere attività di studio e di ricerca, commerciali, industriali, finanziari, mobiliari e immobiliari; può assumere partecipazioni ed interessenze in altre società ed imprese con attività analoga, affine o connessa alla propria, con esclusione dell'assunzione di partecipazioni nei confronti del pubblico; può contrarre mutui e ricorrere a forme di finanziamento di qualunque natura e durata, concedere garanzie mobiliari ed immobiliari, reali o personali, comprese fidejussioni, pegni e ipoteche a garanzia di obbligazioni proprie ovvero di società ed imprese nelle quali abbia interessenze o partecipazioni; e può esercitare in genere qualsiasi ulteriore attività e compiere ogni altra operazione inerente, connessa o utile al conseguimento dell'oggetto sociale.

## → Obiettivi perseguiti da IGD con l'adozione del Modello

IGD, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e della propria immagine, delle aspettative dei propri soci e del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001. Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozio-

ne di tale Modello possa contribuire a rafforzare la cultura della legalità come valore fondante, oltre che costituire un valido strumento di sensibilizzazione e guida dell'operato di tutti coloro che operano in nome e per conto di IGD, affinché seguano, nell'espletamento della propria attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

L'adozione del Modello rappresenta inoltre motivo di esenzione dalla responsabilità della persona giuridica determinando quindi la conseguente concentrazione della responsabilità, per ogni reato commesso, esclusivamente in capo al soggetto agente che ha realizzato l'illecito.

Tale estraneità, secondo la legge, può infatti essere adeguatamente comprovata attraverso la dimostrata funzionalità di un'organizzazione interna attenta, in chiave di prevenzione reale, alla formazione della corretta volontà decisionale della struttura, nonché altresì generalmente attenta sul corretto utilizzo di appropriate risorse aziendali nell'ottica preventiva generale dei citati illeciti penali.

Le suddette condizioni esimenti, delineate dallo stesso decreto 231 con l'apposizione di oneri e comportamenti preventivi, sono state assunte dalla IGD come proprie, e, come può essere rilevato, esse danno luogo al contenuto legale del presente Modello di organizzazione e gestione, appositamente istituito ai fini sopra citati.

In questa prospettiva, in diretta applicazione della lett. a) dell'art. 6 del D. Lgs. 231 citato, questo Modello, nel riassumere il compendio di regole e misure all'uopo operanti all'interno della IGD, e nel costituire esso stesso, con la sua diffusione e circolazione interna al contesto aziendale, un ulteriore supporto materiale all'uopo diretto, vuole quindi rappresentare, nel suo complesso, lo strumento giuridico informativo, primario e risolutivo al fine preventivo predetto, nei termini di una sua perseguita esaustività totale, ed in virtù della sua riscontrabile piena aderenza ai dettami legislativi.

Il suddetto Modello è stato predisposto da IGD tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le Linee guida della ANCP<sup>1</sup>, di Confindustria<sup>2</sup> e della Associazione Italiana *Internal Auditors*<sup>3</sup> e la prassi nazionale ed internazionale in tema di sistemi organizzativi e di controllo nonché alle *Federal Sentencing Guidelines*<sup>4</sup>.

1 Cfr. ANCP, Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (ex art. 6 comma 3 del D.lgs. 231/2001 aggiornato e divenuto efficace il 24 luglio 2009 sulla base delle osservazioni formulate dal Ministero della Giustizia il 23 luglio 2009 Dipartimento per gli Affari di Giustizia - Direzione Generale della Giustizia Penale).

2 Cfr. Confindustria, Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 del 7 marzo 2002 aggiornate al 18 maggio 2004.

3 Associazione Italiana Internal Auditors, Position Paper, D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, Responsabilità amministrativa delle Società: modelli di prevenzione e controllo, 4 ottobre 2001.

4 Le US Federal Sentencing Guidelines sono principi e regole adottate >

### → Destinatari del Modello

Il Modello è destinato a tutti coloro che operano per e con IGD.

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro (nei limiti di quanto indicato dall'art. 5 del Decreto) che svolgono anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella società, quale che sia il rapporto che li lega allo stesso. In particolare si applicano ai soggetti preposti alle fasi dei processi e delle attività sensibili, siano essi Organi Sociali, Dipendenti, Collaboratori e Consulenti.

IGD comunica e diffonde il presente Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne la conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati.

I soggetti destinatari del Modello sono tenuti a rispettare tutte le disposizioni che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la società, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza. IGD condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle disposizioni del proprio Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della società ovvero con l'intenzione di procurare ad essa un vantaggio.

### → Funzioni e caratteristiche del Modello

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato e organico di regole, procedure e attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo ex ante), volto a conseguire obiettivi di efficacia ed efficienza delle attività e, al tempo stesso, a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione delle "aree di attività a rischio" (c.d. attività sensibili) e la loro conseguente procedurizzazione, il Modello si propone come finalità quelle di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di IGD nelle aree di "attività sensibili", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da IGD in quanto (anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui la società intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire ad IGD, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di "attività sensibili", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

negli Stati Uniti per guidare i giudici nella determinazione delle sanzioni da applicare alle società, in presenza di reati commessi dalle stesse. In pratica si tratta di principi e regole di carattere generale che consentono al Giudice l'aggravamento o l'attenuazione della sanzione in dipendenza di determinati fattori. In particolare, tra i fattori che possono attenuare la responsabilità della Società e, quindi, la sanzione applicabile, rientra l'efficacia del suo modello organizzativo a prevenire le violazioni.

Punti cardine del Modello sono, oltre ai principi già indicati:

- la mappatura delle "attività sensibili" dell'azienda, vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità/probabilità che siano commessi i reati;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di controllo sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- l'istituzione di un sistema sanzionatorio per i comportamenti che costituiscano una violazione del Modello;
- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica e documentazione delle operazioni sensibili;
- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post).

### → Adozione del Modello

Al termine della fase di analisi di valutazione dei rischi ai sensi del presente Decreto condotta dalla società, il processo di adozione del Modello è stato deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 12 maggio 2006. Con riferimento a quanto previsto dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione nel varare il processo di adozione del suddetto Modello, ha individuato il proprio Organismo di Vigilanza affidandogli l'incarico e il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

### → Modifiche, integrazioni e aggiornamento del Modello

Ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lett. a, del decreto legislativo 231/2001, l'adozione del modello di organizzazione e gestione compete all'organo dirigente della Società. Ciò significa che, competente per l'approvazione del presente Modello di Organizzazione e Gestione è il Consiglio di Amministrazione di IGD (che ha provveduto con delibera del 12 maggio 2006).

Allo stesso modo, il medesimo organo è competente per ogni modifica e/o integrazione che si dovesse rendere necessaria al fine di:

- implementare il Modello;
- migliorare l'efficacia e l'effettività del Modello stesso;
- adeguare il Modello alle intervenute modifiche del quadro normativo e/o della struttura organizzativa della società (per esempio: quotazione della società in un mercato borsistico, mancato conferimento, laddove con-

Tale efficacia è valutata sulla base di sette requisiti, i c.d. "seven elements": 1) definizione di standard e procedure, 2) sorveglianza sul sistema, 3) vigilanza sul personale, 4) comunicazione efficace, 5) monitoraggio sull'aderenza agli standard e procedure, 6) provvedimenti disciplinari, 7) reazione alle violazioni (rimozione delle cause). Per maggiori informazioni a riguardo, si veda *Federal Sentencing Guidelines Manual* - Cap. 8 "Sentencing of organizations" su [www.usc.gov](http://www.usc.gov).



sentito, del controllo contabile ad una società di revisione, e simili).

Il presente Modello è soggetto a due tipi di verifiche:

- **verifiche sugli atti:** annualmente si procede a una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla società in aree di attività sensibili;
- **verifiche di procedure:** periodicamente è verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello. Inoltre, sarà intrapresa una revisione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, di tutti i soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reati previste dal Decreto, con interviste a campione.

Come esito della verifica è stipulato un rapporto da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione e dell'Organismo di vigilanza che evidenzia le possibili manchevolezze e suggerisca le azioni da intraprendere.

Il consiglio di amministrazione, in conformità a quanto previsto dall'articolo 2381 codice civile, può delegare alcuni o tutti i poteri di aggiornamento del Modello di cui sopra a singoli amministratori.

Il consiglio di amministrazione, o l'amministratore a ciò delegato, provvede agli opportuni aggiornamenti del Modello solo dopo aver preventivamente consultato l'Organismo di vigilanza e sulla base di quanto da quest'ultimo segnalato.

Ogni altra modifica o integrazione di carattere specifico che non modifichi la sostanza del modello ma ne integri o migliori l'efficienza sarà di competenza dell'Organismo di Vigilanza e troveranno spazio nelle comunicazioni continuative con il Presidente o nelle relazioni periodiche rivolte al Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso, ai sensi dell'art. 7 comma 4 del D. Lgs. 231, si procede ad obbligatoria modifica del Modello ogni qualvolta si verificano significative violazioni delle prescrizioni (protocolli), ovvero quando intervengano nella società mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

## → Adozione del Modello da parte delle Società del Gruppo

### Società controllate

IGD, come Capogruppo, ha svolto il principale lavoro di predisposizione del Modello e assume il ruolo di stimolo per favorirne la predisposizione e l'adozione anche da parte delle altre società del Gruppo (intendendosi come tale IGD e le società da essa controllate ai sensi dell'art. 2359 primo e secondo comma del Codice Civile) in relazione alle attività

sensibili da esse svolte e in sintonia con quanto definito nel presente Modello.

È rimessa alla responsabilità delle singole società del Gruppo l'adozione e l'applicazione del Modello in relazione alle attività svolte in concreto dalle stesse.

Gli organi dirigenti delle diverse società del Gruppo, anche stimolati dall'Amministratore Delegato di IGD, dovranno provvedere mediante apposita delibera al recepimento del presente Modello o alla definizione di un proprio Modello, in funzione dei profili di rischio configurabili nelle attività svolte dalle società stesse.

Nel definire il proprio Modello gli amministratori delle singole società del Gruppo dovranno anche individuare la scelta più coerente con la loro realtà organizzativa dell'Organismo di Vigilanza incaricato di svolgere nell'ambito delle società di appartenenza i compiti di controllo sullo svolgimento delle suddette attività e sull'applicazione del Modello medesimo. Si ricorda che l'art. 6 comma 4 del Decreto consente che i compiti di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello negli enti di piccole dimensioni, possano essere svolti direttamente dall'organo dirigente.

Gli OdV delle società controllate da IGD devono riferire su base periodica all'OdV della capogruppo in merito all'adozione e attuazione dei propri modelli di organizzazione, gestione e controllo.

### Società partecipate

Nei confronti delle società partecipate, IGD assume le seguenti misure:

- Società ed enti, anche di scopo, gestiti operativamente da IGD attraverso proprio personale: il personale della società è vincolato al rispetto del Codice Etico del Modello di IGD anche in relazione alle attività svolte all'interno di tali società ed enti partecipati, incluso l'obbligo di vigilanza sui sottoposti;
- Società ed enti, anche di scopo, partecipati dalla Società ma gestiti da terzi: per tali società ed enti IGD raccomanda, nelle forme e con le modalità consentite, l'adeguamento alle previsioni del DLgs 231/2001.

## MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI

Secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/01 la creazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto stesso, impone un'analisi specifica delle aree aziendali in cui si potrebbe allocare il rischio reato e specificamente, in relazione a queste, la predisposizione di regole di comportamento e procedimenti interni idonei a garantire che la commissione di eventuali reati possa essere effettuata solamente aggirando fraudolentemente le procedure.

L'idoneità del Modello ad esonerare dalla sanzione la Società, dipende dalla sua capacità di cogliere la specificità aziendale e di predisporre misure adeguate allo scopo voluto.

Con riferimento all'individuazione delle aree ed attività a rischio (c.d. "mappatura delle attività sensibili") è stata realizzata l'acquisizione della documentazione e delle informazioni utili alla conoscenza dell'attività e del sistema organizzativo di IGD. Tali informazioni hanno riguardato, tra l'altro, il settore economico in cui la società opera, la tipologia delle relazioni e delle attività intrattenute con pubbliche amministrazioni e soggetti incaricati di pubblico servizio.

La raccolta di informazioni, oltre che attraverso l'analisi documentale, è stata condotta mediante l'effettuazione di interviste ai dipendenti e dirigenti di IGD, per le attività rilevanti ai fini dell'analisi dei rischi.

Le interviste sono state effettuate utilizzando appositi questionari finalizzati, in primo luogo, a definire l'ambito di operatività della funzione aziendale intervistata. Secondariamente, le interviste hanno consentito di identificare quelle attività che, potendo comportare rapporti con la pubblica amministrazione, risultano potenzialmente ed astrattamente idonee a configurare i reati di cui al D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231. Il medesimo processo è stato seguito per analizzare le attività sensibili con riferimento alle altre tipologie di reato previste dalla norma in oggetto, in particolare in relazione ai reati societari.

Le domande del questionario sono state orientate a determinare, sempre in astratto, il grado di probabilità di realizzazione del reato con riferimento a ciascuna attività risultata potenzialmente a rischio, mediante l'applicazione della metodologia del Control Risk Self Assessment, ed a fornire un quadro conoscitivo iniziale dei vigenti controlli specifici posti a tutela delle citate aree sensibili.

Grazie all'analisi delle attività aziendali potenzialmente a rischio, condotta sulla base dei questionari sopra citati si è provveduto a:

- definire una mappa delle attività aziendali potenzialmente esposte ai rischi ex D. Lgs. n.231/2001,
- identificare, per ciascuna delle suddette attività aziendali, i criteri di responsabilità e le fattispecie di reato ad esse teoricamente ascrivibili.

L'analisi delle "attività sensibili" ha portato all'identificazione di alcune principali, distinte, categorie di reati di possibile commissione nell'interesse o a vantaggio della Società:

- Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- Reati Societari e corruzione tra privati;
- Reati di Abuso di Mercato;
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- Reati Ambientali.

Per una trattazione più completa dei "reati presupposto" complessivamente indicati dal Decreto, e delle attività astrattamente collegate ad essi, si rimanda alle corrispondenti "Parti Speciali" allegate al presente Modello. A titolo esemplificativo riportiamo alcuni elementi di dettaglio della mappatura compiuta.

### → **Attività sensibili in relazione ai Reati nei Rapporti con la P.A. e con soggetti privati**

Si tratta di ipotesi di aree aziendali e attività nell'ambito dei rapporti con la P.A. e con soggetti privati in cui, in assenza di opportune misure e cautele procedurali, può assumere particolare rilevanza il rischio di esporre la Società a responsabilità ai sensi del Decreto.

- Richieste autorizzazioni e concessioni
- Rapporti con Comuni a favore dei locatari per ristrutturazioni/ampliamenti dei singoli punti vendita delle gallerie
- Stipula convenzioni urbanistiche
- Rapporti con la P.A. per la fattibilità di nuovi centri
- Comunicazioni di aperture attività, subingressi, etc.
- Attività promozionale
- Verifiche Fiscali
- Quesiti all'Ufficio delle Entrate

Altre attività "di supporto" identificate come "sensibili" in quanto potenzialmente propedeutiche alla commissione di reati nella categoria qui espressa:

- acquisti di beni e servizi
- sponsorizzazioni



- finanza dispositiva
- affidamento di consulenze e/o incarichi professionali
- spese di rappresentanza
- concessione di omaggi, sponsorizzazioni e elargizioni liberali.

#### → Attività sensibili in relazione ai Reati Societari

Si tratta di ipotesi di aree aziendali e attività nell'ambito della gestione societaria in cui, in assenza di opportune misure e cautele procedurali, può assumere particolare rilevanza il rischio di esporre la Società a responsabilità ai sensi del Decreto.

- Predisposizione, Redazione ed Approvazione del Bilancio
- Adempimenti Societari. Es.:
  - predisposizione di documentazione oggetto di discussione in Assemblea e CdA (operazioni ordinarie e/o straordinarie)
  - tenuta libri sociali.
- Rapporti con gli Organi di Controllo (collegio sindacale, società di revisione, ecc..)
- Rapporti con società che forniscono servizi di valutazione e/o certificazione
- Vendita di Beni e Servizi
- Investimenti
- Partnership con società terze
- Selezione e Gestione del Personale
- Gestione delle informazioni riservate

Altre attività "di supporto" identificate come "sensibili" in quanto potenzialmente propedeutiche alla commissione di reati nella categoria qui espressa:

- acquisti di beni e servizi
- sponsorizzazioni
- finanza dispositiva
- affidamento di consulenze e/o incarichi professionali
- spese di rappresentanza e di ospitalità
- concessione di omaggi, sponsorizzazioni e elargizioni liberali.

#### → Attività sensibili in relazione ai Reati di Abuso di Mercato

Si tratta di ipotesi di aree aziendali e attività nell'ambito dei processi relativi alle Pratiche di Mercato in cui, in assenza di opportune misure e cautele procedurali, può assumere particolare rilevanza il rischio di esporre la Società a responsabilità ai sensi del Decreto.

- Comunicazioni di informazioni a terzi o al pubblico
- Operazioni aventi ad oggetto strumenti finanziari della Società.

#### → Attività sensibili in relazione ai Reati commessi in violazione delle leggi sulla sicurezza e igiene sul lavoro

La legge 3 Agosto 2007, n. 123 ha introdotto nuove categorie di reato che giustificano l'applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

In particolare si tratta di reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro elencati all'art. 25-septies del D. Lgs. 231/2001.

La mancata adozione di misure di sicurezza e prevenzione tecnicamente possibili e concretamente attuabili (art. 3, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 626/04) alla luce dell'esperienza e delle più avanzate conoscenze tecnico-scientifiche che abbia provocato una delle condotte penalmente rilevanti, può avere rilievo ai sensi del presente decreto.

Le condotte penalmente rilevanti consistono nel fatto, da chiunque commesso, di cagionare la morte o lesioni gravi/gravissime al lavoratore per effetto dell'inosservanza di norme antinfortunistiche.

#### → Attività sensibili in relazione ai Reati Ambientali

L'art. 2, legge n.121/2011 ha introdotto all'interno del D. Lgs. 231/2001 l'art. 25-undecies "Reati ambientali" ampliando così la categoria dei "reati presupposto" ed estendendo la responsabilità amministrativa degli enti.

Le condotte penalmente rilevanti ineriscono la violazione di norme speciali che regolano attività di smaltimento rifiuti, controllo degli scarichi, bonifica dei siti e, in generale, condotte idonee di per sé stesse, ad impattare sulla tutela dell'ambiente.

# COMPONENTI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Le componenti chiave del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di IGD, sviluppato in linea con i requisiti del D.Lgs. 231/2001 e finalizzato a prevenire la commissione dei reati definiti nel citato decreto, possono essere così sintetizzati:

- il Sistema di Organizzazione di IGD;
- il Codice Etico;
- i Principi Generali di Comportamento;
- la Mappatura delle Attività sensibili;
- l'Organismo di Vigilanza;
- il Sistema Disciplinare;
- il sistema di Formazione e Comunicazione;
- l'insieme delle procedure organizzative, gestionali e di controllo adottate dalla società, richiamate dal Modello e dalla sue componenti ovvero aventi specifico impatto nelle aree considerate sensibili.



# ORGANISMO DI VIGILANZA

## → 1. Scopo e ambito di applicazione

È istituito presso IGD un Organo con funzioni di vigilanza e controllo (di seguito **“Organismo di Vigilanza”**) in ordine al funzionamento, all’efficacia, all’adeguatezza ed all’osservanza del modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2006, allo scopo di prevenire i reati dai quali possa derivare la responsabilità amministrativa della Società, in applicazione delle disposizioni di cui al D. Lgs. n.231/2001, recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della L. n.300/2000”.

## → 2. Nomina e Composizione

- 2.1 L’Organismo di vigilanza è un organo collegiale composto da n. 3 componenti, dei quali uno con funzione di Presidente.
- 2.2 L’Organismo di Vigilanza è nominato dal C.d.A. Il numero e la qualifica dei componenti dell’Organismo di Vigilanza, sia interni che esterni, è deciso dal C.d.A. sulla base delle dimensioni della Società e dall’attività svolta.
- 2.3 Il CdA provvede, altresì, a nominare il Presidente con il compito di provvedere all’espletamento delle formalità relative alla convocazione, alla fissazione degli argomenti da trattare e allo svolgimento delle riunioni collegiali.
- 2.4 La nomina dell’Organismo di Vigilanza, da parte del C.d.A., deve essere resa nota a ciascun componente nominato e da questi formalmente accettata. L’avvenuto conferimento dell’incarico sarà, successivamente, formalmente comunicato da parte del C.d.A. a tutti i livelli aziendali, mediante la circolarizzazione di un comunicato interno che illustri poteri, compiti, responsabilità dell’Organismo di Vigilanza, nonché la sua collocazione gerarchica ed organizzativa e le finalità della sua costituzione.

## → 3. Cessazione dall’incarico

- 3.1 La revoca dell’Organismo di Vigilanza e di ciascun componente compete esclusivamente al C.d.A., sentito il Collegio Sindacale.

- 3.2 Ciascun componente dell’Organismo di Vigilanza non può essere revocato se non per giusta causa<sup>5</sup>.

A tale proposito, per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- l’interdizione o l’inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell’Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un’infermità che, comunque, comporti la sua assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;
- l’attribuzione all’Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell’Organismo di Vigilanza;
- un grave inadempimento dei doveri propri dell’Organismo di Vigilanza;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l’"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell’Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall’art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico dei componenti dell’Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico del componente dell’Organismo di Vigilanza, ad una pena che importa l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l’interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nei casi sopra descritti in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, il C.d.A., nelle more del passaggio in giudicato della sentenza, potrà altresì disporre,

5 Art. 2383 c.c. “Gli amministratori sono revocabili dall’assemblea in qualunque tempo, salvo il diritto dell’amministratore al risarcimento del danno se la revoca avviene senza giusta causa”. La giurisprudenza consolidata sul punto ha ritenuto che la giusta causa ricorra ad es. nel caso in cui l’amministratore venga meno a precisi obblighi comportamentali previsti dalla legge o dallo statuto, oppure quando ricorrano circostanze obiettive, anche diverse dall’inadempimento, tali da far venire meno il rapporto fiduciario con la Società. Sono state ritenute circostanze idonee a determinare giusta causa di revoca anche il discredito che colpisca l’amministratore per il suo comportamento fuori dall’ambito del suo ufficio, nonché le precarie condizioni di salute dell’interessato.

sentito il Collegio Sindacale, la sospensione dei poteri del componente dell'Organismo di Vigilanza.

- 3.3 Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza potrà recedere in ogni momento dall'incarico mediante preavviso di almeno 1 mese.
- 3.4 Fermo restando quanto precisato al primo capoverso, il suddetto incarico cesserà automaticamente con il venir meno della carica già ricoperta (o del rapporto di lavoro già in essere) all'interno della Società da uno o più componenti.

#### → 4. Durata in carica

Al fine di garantire l'efficace e costante attuazione del Modello, nonché la continuità di azione, la durata dell'incarico è fissata in anni tre, eventualmente rinnovabili con provvedimento del C.d.A. e comunque subordinatamente al permanere della qualifica di amministratore. In ogni caso, ciascun componente rimane in carica fino alla nomina del successore.

#### → 5. Rapporto gerarchico

A garanzia del principio di terzietà, l'Organismo di Vigilanza è collocato in posizione di staff al Vertice della Società, riportando e rispondendo direttamente al Presidente e, in via straordinaria, all'intero C.d.A./Collegio sindacale qualora le violazioni emerse siano riferibili al Presidente o ad uno dei consiglieri di amministrazione ovvero in casi di particolare gravità.

#### → 6. Rapporto informativo

L'Organismo di Vigilanza provvederà ad informare in ordine all'attività svolta il Vertice aziendale (Presidente/C.d.A.) in modo continuativo ed il Collegio sindacale<sup>6</sup> con una periodicità semestrale, nonché in genere ogni qual volta se ne presenti e ravvisi la necessità e/o opportunità.

#### → 7. Requisiti di professionalità e onorabilità

- 7.1 Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza non deve avere un profilo professionale e personale che possa pregiudicare l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della condotta.
- 7.2 Si ritengono necessarie per l'Organismo di Vigilanza le seguenti:

##### a) Competenze:

- conoscenza dell'Organizzazione e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui la Società opera;
- 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.

##### b) Caratteristiche personali:

- un profilo etico di indiscutibile valore;
- l'essere destinatario di un forte commitment da parte del Vertice aziendale;
- oggettive credenziali di competenza<sup>7</sup> sulla base delle quali poter dimostrare, anche verso l'esterno, il reale possesso delle qualità sopra descritte.

#### → 8. Obblighi

- 8.1 I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono adempiere al loro incarico con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico, dalla natura dell'attività esercitata e dalle loro specifiche competenze<sup>8</sup>.
- 8.2 Nell'esercizio delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza deve improntarsi a principi di autonomia ed indipendenza.
- 8.3 I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti al rispetto degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni.

#### → 9. Cause d'ineleggibilità e incompatibilità

- 9.1 Al fine di garantire l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo, possono essere nominati sia membri esterni sia membri interni, privi di compiti operativi<sup>9</sup>.
- 9.2 I componenti dell'Organismo non dovranno avere vincoli di parentela con il Vertice aziendale, né dovranno essere legati alla Società da interessi economici (es. partecipazioni azionarie) o da qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interesse.
- 9.3 Ove il Presidente o un componente dell'Organismo incorra in una delle cause di ineleggibilità e/o incompatibilità suddette, il C.d.A., esperiti gli opportuni accerta-

6 Cfr. Confindustria, pag. 23. Infatti, i Sindaci essendo investiti della responsabilità di valutare l'adeguatezza dei sistemi di controllo interno, in base al dovere di vigilare sulla correttezza dell'amministrazione, dovranno essere sempre informati dell'eventuale commissione dei reati di cui al D. Lgs. nr. 231/01, così come di eventuali carenze del Modello.

7 In primo luogo per scolarità e qualifiche possedute, background professionale e livello di inquadramento all'interno dell'azienda.

8 Art. 1176, 2° comma, c.c.: "Nell'adempimento delle obbligazioni inerenti all'esercizio di un'attività professionale, la diligenza deve valutarsi con riguardo alla natura dell'attività esercitata".

9 Cfr. Linee Guida Confindustria pag. 24. Per incarichi operativi si intendono quelli connessi al potere di adottare decisioni che producano per la società effetti economico-finanziari.



menti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di ineleggibilità e/o incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il C.d.A. deve revocare il mandato.

## → 10. Poteri dell'Organismo

10.1 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 nel suo complesso, per finalità di miglioramento ed aggiornamento del modello stesso.

10.2 Per esercitare efficacemente le proprie funzioni l'Organismo di Vigilanza, in particolare:

- ha libero accesso a tutti i documenti e tutte le informazioni presso tutte le funzioni della Società ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- può avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni.

## → 11. Compiti dell'Organismo

L'Organismo di Vigilanza vigila sull'efficacia e sull'aggiornamento del modello e/o dei suoi elementi costitutivi.

L'Organismo di Vigilanza deve in particolare:

- verificare l'efficienza ed efficacia del Modello organizzativo adottato ai sensi del D. Lgs n. 231/2001;
- sviluppare sistemi di controllo e monitoraggio tesi alla ragionevole prevenzione delle irregolarità ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
- verificare il rispetto degli standard di comportamento e delle procedure previste dal Modello organizzativo e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali, mediante analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- riferire periodicamente al Presidente/C.d.A./Collegio Sindacale, circa lo stato di attuazione e l'operatività del modello;
- promuovere e/o sviluppare, di concerto con le funzioni aziendali a ciò preposte, programmi di informazione ed comunicazione interna, con riferimento al Modello, agli standard di comportamento e alle procedure adottate ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
- promuovere e/o sviluppare l'organizzazione, di concerto con le funzioni aziendali preposte, di corsi di formazione e la predisposizione di materiale informativo utili alla comunicazione e divulgazione dei principi etici e degli standard cui la Società si ispira nello svolgimento delle proprie attività;
- segnalare all'organo amministrativo, per gli opportuni provvedimenti, quelle violazioni accertate del Modello organizzativo che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente;

- formulare proposte all'organo amministrativo e/o alle funzioni interessate, di eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello organizzativo adottato e dei suoi elementi costitutivi, in conseguenza di:
  - significative violazioni delle prescrizioni del Modello organizzativo;
  - significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
  - modifiche nello svolgimento delle attività aziendali;
  - modifiche normative.

## → 12. Collaboratori interni ed esterni

12.1 Per l'esecuzione delle sue attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi delle prestazioni di collaboratori, anche esterni, rimanendo sempre direttamente responsabile dell'esatto adempimento degli obblighi di vigilanza e controllo derivanti dal D. Lgs. n. 231/2001.

12.2 Ai collaboratori è richiesto il rispetto degli obblighi di diligenza previsti per i componenti dell'Organismo di Vigilanza, di cui al punto 8.

## → 13. Pianificazione dell'attività

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

Le verifiche potranno essere:

**programmate**, ossia previste nel piano di programmazione elaborato dall'Organismo di Vigilanza;

**spot**, ossia non inserite nel programma delle verifiche ma, in corso d'anno, considerate comunque necessarie dall'Organismo di Vigilanza.

## → 14. Riunioni periodiche

14.1 L'Organismo di Vigilanza deve riunirsi almeno una volta ogni 4 mesi e, comunque, ogni qual volta se ne presenti la necessità e/o opportunità.

14.2 Le riunioni sono convocate dal Presidente con avviso contenente l'ordine del giorno. Presso la segreteria dell'Organismo dovrà essere depositata e resa disponibile a tutti i componenti dell'Organismo, la documentazione necessaria per la discussione degli argomenti all'ordine del giorno.

14.3 Si intende, in ogni caso, validamente convocata la riunione alla quale, pur in assenza di formale convocazione, partecipino tutti i membri dell'Organismo.

14.4 Ogni componente dell'Organismo ha diritto di chiedere l'iscrizione di un argomento all'ordine del giorno.

14.5 I componenti che non possono partecipare alle riunioni ne danno notizia tempestivamente al Presidente.

14.6 Alle riunioni dell'Organismo possono essere chiamati a partecipare, senza diritto di voto, amministratori, componenti del comitato di controllo, direttori, dirigenti, responsabili di funzioni aziendali nonché consulenti esterni, qualora la loro presenza sia necessaria all'espletamento dell'attività.

### → 15. Verbalizzazione delle riunioni e delle verifiche

15.1 Delle riunioni dell'Organismo di Vigilanza e delle verifiche effettuate, devono redigersi due appositi verbali, conservati in un apposito libro tenuto a cura della segreteria dell'Organismo di Vigilanza.

15.2 Dal verbale delle riunioni devono risultare:

- i nomi dei componenti presenti;
- l'ordine del giorno e le sue eventuali integrazioni;
- per ogni argomento trattato, le dichiarazioni a verbale ove richieste;
- la delibera adottata.

15.3 Il verbale delle riunioni deve essere sottoscritto dagli intervenuti.

### → 16. Validità delle deliberazioni

16.1 Per la validità delle deliberazioni dell'Organismo di Vigilanza è necessaria la presenza della maggioranza<sup>10</sup> dei componenti in carica<sup>11</sup>. Per le deliberazioni aventi ad oggetto problematiche delicate c.d. sensitive<sup>12</sup> ovvero problematiche particolarmente rilevanti o riguardanti il Vertice aziendale, è necessaria la presenza di tutti i componenti in carica dell'Organismo di Vigilanza.

16.2 Le deliberazioni dell'Organismo di Vigilanza sono prese a maggioranza assoluta dei presenti. Ciascun componente dell'Organismo ha diritto ad un voto, ad eccezione del Presidente al quale spettano, in caso di parità, due voti. Il voto è palese, salvo il caso in cui sia diversamente stabilito dall'Organismo stesso.

16.3 Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza pre-

sente alla riunione ha diritto di fare iscrivere a verbale i motivi del suo dissenso<sup>13</sup>.

16.4 Il componente dell'Organismo di Vigilanza che, nello svolgimento di una determinata attività, si trovi in una situazione di conflitto di interesse tale da determinare in concreto una divergenza tra l'interesse della Società e quello personale, deve darne comunicazione agli altri componenti, astenendosi dal partecipare alle riunioni e alle deliberazioni relative, pena l'invalidità della delibera adottata.

### → 17. Responsabilità

17.1 Tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono solidalmente responsabili nei confronti della Società dei danni derivanti dall'inosservanza degli obblighi di diligenza nell'adempimento delle proprie funzioni e degli obblighi di legge imposti per l'espletamento dell'incarico<sup>14</sup>.

17.2 La responsabilità per gli atti e per le omissioni dei componenti dell'Organismo di Vigilanza non si estende a quello di essi che, essendo immune da colpa, abbia fatto iscrivere a verbale il proprio dissenso ed abbia provveduto a darne tempestiva comunicazione al CdA della Società<sup>15</sup>.

### → 18. Risorse finanziarie dell'Organismo

L'Organismo di Vigilanza è provvisto di mezzi finanziari e logistici adeguati a consentirne la normale operatività. Il C.d.A. della Società provvede a dotare l'Organismo di un fondo adeguato, che dovrà essere impiegato esclusivamente per le spese che questo dovrà sostenere nell'esercizio delle sue funzioni.

### → 19. Modifiche al regolamento

Eventuali modifiche al presente regolamento possono essere apportate unicamente a mezzo di delibere validamente adottate dal C.d.A..

10 Metà più uno dei componenti in carica.

11 Art. 2404 c.c. - Riunioni e deliberazioni del collegio sindacale: "Il collegio sindacale è regolarmente costituito con la presenza della maggioranza dei sindaci e delibera a maggioranza dei presenti".

12 A titolo esemplificativo: scoperta di eventuali comportamenti a rischio di illecito, indagini dell'Autorità giudiziaria nei confronti di un dipendente o

del Vertice aziendale, valutazione in ordine all'irrogazione da parte della funzione competente di provvedimenti disciplinari di particolare rilevanza nei confronti del personale, ecc.

13 Art. 2404 c.c. - Riunioni e deliberazioni del collegio sindacale.

14 Art. 2392 c.c. - Responsabilità degli amministratori.

15 Art. 2392 c.c. - Responsabilità degli amministratori

# SISTEMA DI REPORTING

## → Nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

### Scopo del reporting

Un adeguato sistema di reporting interno nei confronti dell'Organismo di Vigilanza costituisce uno strumento necessario per la continua verifica del corretto funzionamento ed aggiornamento del Modello organizzativo e di gestione.

Tutto il personale di IGD è tenuto a conoscere e, ove necessario, ad valersi del sistema di reporting nei confronti dell'OdV. L'inosservanza di tale disposizione comporta l'applicazione di una sanzione prevista dal Sistema Disciplinare.

### Oggetto del reporting

Le comunicazioni e le segnalazioni effettuate da parte del personale di IGD nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, dovranno avere ad oggetto il funzionamento e l'aggiornamento del Modello organizzativo e di gestione, la sua applicazione, la sua violazione, nonché l'adeguatezza dei principi del Codice di Condotta e delle procedure operative aziendali rispetto alle finalità cui essi sono preordinati.

In particolare, devono essere tempestivamente trasmessi all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- ogni violazione del Modello e dei suoi elementi costitutivi e ad ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del D. Lgs. n. 231/2001;
- rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, evidenzianti i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti

- assunti nei confronti dei dipendenti), ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione dei procedimenti disciplinari;
- ogni eventuale modifica e/o integrazione al sistema di deleghe e procure;
- esistenza di attività aziendali risultate e/o percepite come prive in tutto o in parte di apposita e/o adeguata regolamentazione (assenza totale o parziale di specifica regolamentazione, inadeguatezza dei principi del Codice di Condotta e/o delle procedure operative rispetto alle finalità cui sono preordinati, sotto il profilo della chiarezza e comprensibilità, aggiornamento e corretta comunicazione, ecc...)
- ogni eventuale emanazione, modifica e/o integrazione effettuata o ritenuta necessaria alle procedure operative ed al Codice di Condotta.

### Strumenti per il reporting

Tutte le suddette comunicazioni da parte del personale di IGD nei confronti dell'Organismo di Vigilanza sono effettuate in occasione delle riunioni periodiche con l'ODV e/o a mezzo di invio di E-mail e/o Nota/lettera firmata.

Tali segnalazioni sono archiviate a cura dell'Organismo di Vigilanza.

### Whistleblowing (segnalazione anonima)

IGD, al fine di tutelare i dipendenti che, in ragione del proprio lavoro, vengano a conoscenza di illeciti o violazioni relative al Codice etico e al Modello di organizzazione e gestione dell'ente e decidano di segnalarlo ha realizzato uno specifico canale comunicativo per garantire l'anonimato del segnalante da cui si accede tramite collegamento al sito internet del gruppo IGD.

Tali accorgimenti hanno anche la funzione inoltre di "agevolare" eventuali segnalazioni e si accompagnano, a tal fine, alla previsione di divieto di ritorsioni e discriminazioni introdotto nei confronti del segnalante, previsto nel sistema disciplinare.

\*\*\*\*\*

L'Organismo di Vigilanza ed il suo Staff si impegnano a non divulgare le notizie e le informazioni acquisite a mezzo del presente modello.



### → Sistema di reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Societari

#### Scopo del Reporting

Un adeguato sistema di Reporting interno nei confronti degli Organi Societari costituisce uno strumento necessario per garantire il corretto funzionamento e aggiornamento del Modello Organizzativo e di Gestione.

#### Oggetto del Reporting

L'Organismo di Vigilanza di IGD ha, sostanzialmente, due linee di reporting informativo:

##### Continuativa, direttamente con il Presidente.

In tal caso l'attività di Reporting avrà ad oggetto la predisposizione/approvazione del piano di audit, i risultati ottenuti, le segnalazioni ricevute, attività non effettuate per giustificate ragioni di tempo e risorse, i necessari e/o opportuni interventi correttivi/migliorativi del Modello e del loro stato di realizzazione e tutto ciò che concerne lo svolgimento ordinario dell'attività di controllo e monitoraggio del Modello;

##### Periodica (semestrale), nei confronti del CdA/Collegio Sindacale.

In tal caso l'attività di Reporting avrà ad oggetto una relazione di sintesi dell'operato dell'Organismo di

Vigilanza (attività complessivamente svolte, attività non effettuate per giustificate ragioni di tempo e risorse, i necessari e/o opportuni interventi correttivi/migliorativi del Modello e del loro stato di realizzazione) nonché, all'occorrenza, le segnalazioni delle eventuali irregolarità/anomalie riscontrate nell'operato del Vertice Aziendale ovvero aventi particolare rilievo per la Società.

L'esistenza di questo duplice canale informativo preferenziale assicura che il mandato dell'Organismo di Vigilanza sia espletato nel massimo rispetto dei principi di indipendenza e terzietà, poiché ci sarà un'informazione dettagliata e descrittiva che renderà il controllo efficace ed efficiente allo stesso momento.

Potranno essere richieste da ambo le parti, Organismo di Vigilanza ed Organi Societari, delle convocazioni, in qualsiasi momento, per avere chiarimenti e approfondimenti in merito al funzionamento del "Modello" od a situazioni specifiche.

#### Strumenti per il Reporting

Tutte le suddette comunicazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Societari saranno formalizzate in documenti ufficiali (comunicazione organizzativa, report ecc.), archiviati a cura della segreteria dell'Organismo stesso.

# L'ORGANIZZAZIONE, LE DELEGHE ED I POTERI

L'Organizzazione delle attività, l'attribuzione di deleghe e poteri e la chiara identificazione di ruoli, responsabilità ed aree di competenza di chi opera all'interno dell'impresa rappresenta uno degli elementi fondamentali nella realizzazione di un adeguato sistema di controllo interno aziendale, anche ai sensi del presente Decreto.

In linea generale, il sistema di organizzazione della Società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

La società deve essere dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati a principi generali di:

- a) conoscibilità all'interno della società (ed eventualmente anche nei confronti delle altre società del Gruppo);
- b) chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione e dei relativi poteri;
- c) chiara descrizione delle linee di riporto.

Il Sistema di Deleghe rappresenta uno dei principi generali su cui si basa il sistema di controllo interno della Società anche ai fini della realizzazione del presente Modello.

In linea di principio, il sistema di deleghe deve essere caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei Reati (rintracciabilità ed evidenziabilità delle Operazioni sensibili) e, nel contempo, consentire comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per "delega" quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

I poteri degli amministratori sono individuati nelle apposite deleghe definite dal Consiglio di Amministrazione della Società.

Gli altri strumenti principali della comunicazione organizzativa utilizzati dalla Società sono rappresentati da:

- organigramma aziendale;
- job description;
- procedure aziendali.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe, ai fini di una efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

- a) tutti coloro che intrattengono per conto di IGD rapporti di contrattazione e negoziazione con la P.A. devono essere dotati di delega (o specifica procura) in tal senso;
- b) le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organizzazione dell'impresa ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- c) la delega deve definire in modo specifico ed equivoco:
  - i poteri del delegato;
  - il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- d) i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- e) il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli.

Si intende per "procura" il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce dei poteri di rappresentanza e di nomina a propri dipendenti nei confronti dei terzi. Ai titolari di una funzione aziendale, che necessitano per lo svolgimento dei loro incarichi di poteri di rappresentanza, viene conferita una "procura generale funzionale".

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle procure, ai fini di un efficace prevenzione dei Reati, sono i seguenti:

- a) le procure generali descrivono i poteri di gestione conferiti e, ove necessario, sono accompagnate da apposita comunicazione aziendale che fissi l'estensione di poteri di rappresentanza ed i limiti di spesa numerici;
- b) la procura può essere conferita a persone fisiche espressamente individuate nella procura stessa, oppure a persone giuridiche che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti, nell'ambito della stessa, di analoghi poteri;

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente, con il supporto delle funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative (tali sono quei documenti interni all'azienda con cui vengono conferite le deleghe), raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie.

# FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

È presupposto per l'idoneità e l'efficacia del presente Modello di Organizzazione e Gestione la più ampia divulgazione del medesimo, all'interno ed all'esterno di IGD.

Pertanto, è attivato ogni adeguato sistema per facilitare e promuovere la conoscenza del

Modello di Organizzazione e Gestione e del Codice Etico nei confronti:

- i. dei componenti degli organi sociali della Società
- ii. dei dipendenti della Società, con grado e formazione diversi a seconda della posizione e del ruolo
- iii. dei consulenti ed altri soggetti alla medesima società contrattualmente legati.

Alla luce di quanto sopra, sono adottate e dovranno, pertanto, essere rispettate dagli organi competenti, le seguenti procedure di comunicazione e formazione.

## → Comunicazione ai componenti degli organi sociali

L'Organismo di Vigilanza comunica formalmente, in via personale ed individuale, il presente Modello di Organizzazione e Gestione ed il Codice Etico a ciascun componente degli organi sociali direttivi e di controllo.

Ogni soggetto che riceve tale comunicazione è tenuto a sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza e adesione sia al Modello che al Codice, da conservare ed archiviare a cura dello stesso Organismo di Vigilanza.

## → Comunicazione e formazione a favore dei dipendenti

Il Presidente di IGD cura, sulla base delle indicazioni e proposte provenienti dall'Organismo di Vigilanza, la formazione del personale relativamente a contenuto del decreto legislativo 231/2001, del Modello di Organizzazione e Gestione e del Codice ETICO della società.

A tale riguardo, la formazione del personale dovrà fondarsi sulle seguenti linee guida:

1. Personale direttivo e con funzioni di rappresentanza della società  
(c.d. "soggetti in posizione apicale"):

- (i) comunicazione a cura dell'Amministratore Delegato di concerto con l'Organismo di vigilanza, del Modello di Organizzazione e Gestione e del Codice ETICO a tutti i dirigenti e responsabili di aree direzionali; ogni soggetto che riceve tale comunicazione è tenuto a sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza e adesione al Modello di Organizzazione e Gestione ed al Codice ETICO, da conservare ed archiviare a cura dello stesso Organismo di vigilanza;
- (ii) invio di e-mail di aggiornamento, a cura dell'Amministratore Delegato di concerto con l'Organismo di Vigilanza.

## 2. Altro personale

(c.d. "soggetti in posizione non apicale"):

- (i) affissione del Modello di Organizzazione e Gestione e del Codice ETICO nella bacheca aziendale, a cura dell' Amministratore Delegato di concerto con l'Organismo di vigilanza;
- (ii) invio di e-mail di aggiornamento, a cura dell' Amministratore Delegato di concerto con l'Organismo di vigilanza;
- (iii) inserimento di una adeguata informativa nelle lettere di assunzione dei nuovi assunti, a cura dell' Amministratore Delegato di concerto con l'Organismo di vigilanza.

## → Comunicazione a favore di terzi contraenti

Il Presidente e l'Amministratore Delegato possono, sulla base delle indicazioni e proposte provenienti dall'Organismo di Vigilanza, introdurre nuovi ed ulteriori criteri di selezione dei terzi contraenti con la società (consulenti, fornitori, partner commerciali, etc.) che tengano conto anche delle nuove esigenze poste alla società dal decreto legislativo 231/2001.

Il Presidente e l'Amministratore Delegato devono curare, sulla base delle indicazioni e proposte provenienti dall'Organismo di Vigilanza, una adeguata informativa ai terzi contraenti con la Società (consulenti, fornitori, partner commerciali, etc.) relativamente al decreto legislativo 231/2001 ed alle modalità di attuazione del medesimo adottate dalla Società. Inoltre, il Presidente e l'Amministratore Delegato, di concerto con l'Organismo di vigilanza, cureranno la predisposizione di apposite clausole contrattuali in grado di vincolare anche i terzi soggetti al rispetto dei principi sanciti nel Modello di Organizzazione e Gestione.



# SISTEMA DISCIPLINARE

Il Sistema disciplinare così come di seguito descritto è stato elaborato in funzione di quanto disposto dal D. Lgs. n. 231/2001 (di seguito il "Decreto"). Gli artt. 6 e 7 di tale provvedimento, infatti, prevedono che gli Enti sono esonerati dalla responsabilità amministrativa introdotta dal Decreto, qualora la Società abbia adottato un Modello organizzativo e di gestione (di seguito il "**Modello**") correlato con un sistema di sanzioni "disciplinari" da adottare nel caso di inosservanza delle regole contenute nello stesso.

Al fine di dotarsi di un Sistema disciplinare idoneo a dare forza a tutte le regole che compongono il Modello ed a completamento di quest'ultimo, IGD ha predisposto il presente documento, tenendo in considerazione che la commissione o il concorso nella commissione dei reati di cui al Decreto è già sanzionata dal Codice Penale e che, pertanto, il presente Sistema Disciplinare è da ritenersi autonomo e distinto dal Codice Penale. Pertanto, le regole e le sanzioni richiamate nel presente Sistema disciplinare integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari e potranno trovare attuazione a prescindere dall'esito del procedimento iniziato per l'irrogazione di una sanzione penale.

Il presente Sistema disciplinare prende in considerazione le oggettive differenze normative esistenti tra dirigenti, lavoratori dipendenti e terzi che agiscono in nome e per conto della Società ed è stato predisposto nel rispetto della Legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori"), del vigente "Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa", e nel rispetto degli artt. 2118 e 2119 del Codice Civile.

Le regole che seguono, quindi, individuano e disciplinano l'intero sistema delle sanzioni che la Società intende comminare per il mancato rispetto delle misure previste nelle procedure organizzative, nei diagrammi di flusso e nel Codice ETICO, adottate per prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto, allo scopo di individuare e definire:

1. le sanzioni applicabili alle diverse categorie di lavoratori della Società coincidenti con quelle previste dall'articolo 7 della Legge n. 300/1970 e dal citato CCNL;
2. i criteri di commisurazione delle stesse;
3. le regole o le infrazioni, intese nel senso di fattispecie a cui sono connesse le sanzioni disciplinari.

In particolare, per le categorie dei quadri e degli impiegati le sanzioni e le regole/infrazioni sono definite in uno specifico documento denominato "Schema delle Infrazioni" affisso negli ambienti in cui i lavoratori prestano la loro attività, ai sensi dell'articolo 7, comma 1, L. 300/1970.

## → Soggetti destinatari

Sono soggetti al Sistema disciplinare gli Amministratori, i Dipendenti (dirigenti, quadri ed impiegati), i Consulenti, i Collaboratori, i Procuratori ed i Terzi in genere che abbiano rapporti contrattuali con la Società.

L'applicazione delle sanzioni previste dal presente Sistema tiene conto dell'inquadramento giuridico e delle disposizioni applicabili per legge in relazione alla tipologia del rapporto di lavoro del soggetto.

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del presente documento. In particolare, sarà compito del Presidente di IGD di concerto con l'Organismo di Vigilanza, provvedere alla comunicazione ed all'affissione dello stesso negli ambienti in cui i lavoratori prestano la loro attività, ai sensi dell'articolo 7, comma 1, L. 300/1970.

## → Le regole che compongono il Modello

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, costituiscono parte integrante del Modello tutti i principi e tutte le regole, contenute nel Codice ETICO, e nelle procedure organizzative aziendali, individuate al fine di disciplinare le attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati previsti dal citato Decreto.

## → Le sanzioni

Le sanzioni irrogabili in caso di infrazioni alle regole del Modello sono, in ordine crescente di gravità:

- a) conservative del rapporto di lavoro:
  - rimprovero inflitto verbalmente;
  - rimprovero inflitto per iscritto;
  - multa nella misura non eccedente l'importo di 4 ore di retribuzione;
  - sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
- b) risolutive del rapporto di lavoro:
  - licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
  - licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

### → Criteri di commisurazione delle sanzioni

La **gravità** dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

La **recidiva** costituisce un'aggravante ed importa l'applicazione di una sanzione più grave.

### → Il procedimento per l'accertamento delle violazioni

Per quanto riguarda l'accertamento delle violazioni è necessario mantenere la distinzione già chiarita in premessa tra i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti. Infatti, per i primi il procedimento disciplinare non può che essere quello già disciplinato dallo "Statuto dei lavoratori" (Legge n. 300/1970) e dal CCNL vigente. A tal fine anche per le violazioni delle regole del Modello, sono fatti salvi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive competenze, al Vertice aziendale ed all'Amministratore Delegato.

Tuttavia, è in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni delle regole che compongono il Modello adottato.

Non potrà, pertanto, essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per le violazioni di cui sopra, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza, anche qualora la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga dall'Organismo stesso.

### → Misure disciplinari per i lavoratori dipendenti (quadri ed impiegati direttivi)

Le sanzioni irrogabili al personale inquadrato nelle categorie di quadro ed impiegato direttivo coincidono con quelle previste dall'art. 7 della legge 300/1970 e dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa, e sono tutte quelle indicate nel paragrafo "Le Sanzioni".

Le infrazioni sopra individuate si dividono in due gruppi a secondo del tipo di sanzione applicabile.

#### Le infrazioni comportanti il licenziamento

La sanzione del licenziamento costituisce la reazione più forte che la Società possa attuare nei confronti dei propri lavoratori dipendenti quando questi abbiano posto in essere un comportamento la cui gravità non consenta la prosecu-

zione del rapporto. Pertanto, la Società dispone e chiarisce che l'irrogazione di tale sanzione è ritenuta giustificata:

- Tutte le volte che, nel rispetto del procedimento per l'accertamento delle sanzioni, si sia appurato che un soggetto legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, abbia posto in essere un comportamento diretto in modo univoco ed intenzionale al compimento di un reato sanzionato nel D. Lgs. 231/2001;
- In applicazione dei criteri di commisurazione delle sanzioni e nel rispetto del procedimento di accertamento delle infrazioni, qualora si sia appurato che un soggetto legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, abbia posto in essere un comportamento in violazione alle regole che compongono il Modello e nessun'altra sanzione conservativa del rapporto di lavoro risulti adeguata alla gravità del comportamento posto in essere dal dipendente.

#### Le infrazioni comportanti le altre sanzioni

Come chiarito in premessa, le sanzioni c.d. conservative del rapporto di lavoro richiamate nel presente sistema disciplinare ed applicabili ai lavoratori dipendenti della Società, sono tutte e soltanto quelle richiamate al punto a) paragrafo "Le sanzioni". L'irrogazione di tali sanzioni, nel rispetto della normativa giuslavoristica applicabile a tali soggetti, può avvenire solo con riguardo a determinate infrazioni codificate nel rispetto del principio di determinatezza. A tal fine, la Società dispone che le suddette sanzioni saranno applicate qualora:

- nel rispetto del procedimento di accertamento delle infrazioni, si sia appurato che un soggetto legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, abbia posto in essere un comportamento rientrante in una delle fattispecie di infrazione descritte nello "Schema delle Infrazioni".

### → Misure disciplinari per i lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti esse rientrano tra quelle previste dal codice disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

In relazione a quanto sopra il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al CCNL (cfr. art. 193 "Provvedimenti disciplinari").

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

In particolare nei Provvedimenti disciplinari richiamati nel CCNL si prevede:

**Incorre nei provvedimenti di rimprovero verbale o scritto il lavoratore che:**

- violi le disposizioni contenute nel presente Modello (inosservanza sostanziale delle disposizioni individuate nel "Codice ETICO", inosservanza delle prescrizioni contenute nelle "Procedure interne", omissione di comunicazione dovuta all'OdV), ovvero adottati, nell'espletamento delle attività riconducibili nelle "aree a rischio" individuate, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

**Incorre nel provvedimento della multa il lavoratore che:**

- violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adottati, nell'espletamento delle attività delle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della mancanza della non osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello (inosservanza sostanziale delle disposizioni individuate nel "Codice ETICO", inosservanza delle prescrizioni contenute nelle "Procedure Interne", omissione di comunicazione dovuta all'OdV), ovvero adottati reiteratamente, nell'espletamento delle attività riconducibili nelle "aree a rischio", un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

**Incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni il lavoratore che:**

- nel violare le procedure interne previste nel presente Modello (inosservanza sostanziale delle disposizioni individuate nel "Codice ETICO", inosservanza delle prescrizioni contenute nelle "Procedure interne", omissione di comunicazione dovuta all'OdV) o adottando, nell'espletamento di attività delle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse di IGD arrechi danno alla stessa o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda o il compimento di atti contrari ai suoi interessi.

**Incorre nel provvedimento del licenziamento disciplinare (giustificato motivo) il lavoratore che:**

- adottati, nell'espletamento delle attività delle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo non univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio.

**Incorre nel provvedimento del licenziamento disciplinare (giusta causa) il lavoratore che:**

- adottati, nell'espletamento delle attività delle aree a rischio un comportamento palesemente ed intenzionalmente in violazione alle prescrizioni del presente Modello, e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società IGD di misure previste nel

Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società IGD nei suoi confronti"

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, ai sensi delle disposizioni rinvenibili nelle Disposizioni disciplinari di Coop Adriatica s.c.a r.l., in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo, inoltre, alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento del lavoratore, con riferimento alla sussistenza di precedenti disciplinari, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza.

In ordine all'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti alla Direzione aziendale.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dalla Società.

**→ Misure disciplinari per i dirigenti**

Il rapporto che lega coloro che ricoprono un ruolo dirigenziale nella Società è da considerarsi di natura fiduciaria. Pertanto, sulla base della vigente normativa, si ritiene che la risoluzione del rapporto, sia l'unica sanzione applicabile.

L'irrogazione delle suddette sanzioni è giustificabile ogni qualvolta un Dirigente della Società ponga in essere un comportamento in violazione alle regole che compongono il Modello tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia esistente. Le misure disciplinari in esame sono applicate sulla base dei criteri di commisurazione delle sanzioni e nel rispetto del procedimento di accertamento delle sanzioni.

**→ Misure disciplinari nei confronti di persone che rivestono funzioni di rappresentanza e di amministrazione**

Le eventuali infrazioni e violazioni delle procedure organizzative e dei diagrammi di flusso e dei principi del Codice ETICO compiute da componenti il Consiglio di Amministrazione della Società verranno tempestivamente comunicate dall'Organismo di Vigilanza per iscritto al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso ed al Collegio Sindacale per la valutazione degli opportuni provvedimenti.

**→ Misure disciplinari nei confronti di consulenti, collaboratori, procuratori e terzi**

Qualsiasi comportamento posto in essere da Consulenti, Collaboratori, Procuratori e Terzi che intrattengono rapporti con la Società, in contrasto con le regole che compongono il Modello poste dalla Società a presidio del rischio di commis-



sione di un reato sanzionato dal D. Lgs.

231/2001, potrà determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale e l'eventuale richiesta di risarcimento da parte di IGD, qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società (in particolare l'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto stesso).

Tali comportamenti verranno integralmente valutati dall'Organismo di Vigilanza che, sentito il parere del Responsabile della Funzione/Direzione che ha richiesto l'intervento del professionista e previa diffida dell'interessato, riferirà tempestivamente e per iscritto al Presidente e, nei casi ritenuti più gravi, al Consiglio d'Amministrazione nel suo complesso.

È compito dell'Organismo di Vigilanza di concerto con il Presidente individuare e valutare l'opportunità dell'inserimento delle suddette clausole nei contratti che regolamentano il rapporto con detti soggetti nell'ambito delle attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati di cui al citato Decreto.

### → Whistleblowing e misure disciplinari

Il Sistema Disciplinare vieta espressamente di compiere atti di ritorsione o discriminatori nei confronti di coloro che effettuano segnalazioni in buona fede, come previsto nella sezione "Sistema di Reporting nei confronti dell'Organismo di Vigilanza" in particolare nel paragrafo "Whistleblowing (segnalazione anonima)".

Correlativamente IGD, al fine di prevenire abusi e false segnalazioni, applica le Sanzioni previste nella presente sezione "Sistema Disciplinare" nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante o di chi effettua in malafede, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate<sup>16</sup>. Infine, per rafforzare la tutela nei confronti dei dipendenti che segnalano illeciti o violazioni al Codice etico e al Modello di organizzazione e gestione dell'ente, è stato previsto il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti di coloro che effettuano segnalazioni in buona fede.

<sup>16</sup> Per effetto della L. 30 novembre 2017 n. 179 contenente disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato (cd. Whistleblowing). L'articolo 2 modifica l'articolo 6 del d.lgs 231/2001 introducendo l'obbligo di prevedere nel modello organizzativo adottati dall'impresa: i) uno o più canali informativi che consentano ai dipendenti e sottoposti di presentare segnalazioni di condotte illecite e che garantiscano la riservatezza del segnalante; ii) almeno un canale alternativo con modalità informatiche; iii) il divieto di atti discriminatori; iv) le sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo e colpa grave segnalazioni infondate. Eventuali atti discriminatori sono nulli e possono essere denunciati all'Ispettorato del lavoro dal segnalante e dalle organizzazioni sindacali.



ALLEGATO 01  
**CODICE ETICO**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione 23 marzo 2006  
Ultimo aggiornamento CDA del 13 dicembre 2010

# CODICE ETICO

## Premessa

A seguito dell'entrata in vigore del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 che ha introdotto in forma esplicita, nell'ordinamento italiano, la responsabilità amministrativa/penale delle persone giuridiche nel caso in cui i soggetti in cosiddetta **"posizione apicale" (in particolare, gli amministratori) o i soggetti sottoposti alla loro direzione e controllo, Immobiliare Grande Distribuzione SIIQ S.p.A.** (di seguito **"IGD"**, o semplicemente **"la Società"**) ha predisposto il presente Codice Etico ispirandosi anche ai principi generali del Codice Etico di Coop Adriatica s.c.a r.l. (ora Alleanza 3.0 soc. coop.).

L'osservanza del presente Codice Etico é di importanza fondamentale per il buon funzionamento, l'affidabilità, la reputazione di IGD stessa, nonché per evitare qualsiasi coinvolgimento della Società nell'eventuale realizzazione di condotte penalmente rilevanti da parte dei propri dipendenti.

Tutti coloro che lavorano in IGD, senza distinzioni ed eccezioni, sono impegnati ad osservare e a far osservare tali principi nell'ambito delle proprie mansioni e responsabilità.

In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio di IGD può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con questi principi, o con le norme etiche di seguito esposte, nonché con le procedure che disciplinano tutte le attività aziendali.

Il codice etico si applica a tutte le società del gruppo IGD in Italia e all'estero (IGD e società controllate) ed è quindi vincolante per i comportamenti di tutti i Collaboratori del Gruppo, pur in considerazione della diversità culturale, sociale ed economica dei vari paesi in cui il Gruppo opera.

## Disposizioni generali

### → Principi cardine ispiratori del codice etico

#### IMPARZIALITÀ:

la società si ispira al principio di imparzialità astenendosi dal creare vantaggi o svantaggi arbitrari nei confronti di lavoratori, consumatori, fornitori, istituzioni e amministrazioni pubbliche locali e nazionali.

#### AUTONOMIA:

la società assume decisioni unicamente in base all'interesse generale dei propri azionisti ed esprimendo verso l'esterno idee e proposte indipendenti e coerenti col proprio statuto.

#### ONESTÀ:

amministratori, dirigenti e dipendenti orientano il proprio operato al senso di responsabilità ed onestà, astenendosi dal perseguire l'utile personale o aziendale a scapito del rispetto delle leggi vigenti e di quanto previsto dal codice etico.

#### SOBRIETÀ:

la società si impegna all'utilizzo di tutte le risorse (naturali, materiali ed immateriali) ispirandosi alla massima sobrietà. In particolare le scelte di allocazione delle risorse verranno compiute evitando sprechi ed inefficienze.

#### SOSTENIBILITÀ:

l'azienda adotta e rispetta una politica di sostenibilità, favorisce le iniziative in campo ambientale atte alla promozione di uno sviluppo sostenibile e adotta le migliori tecnologie al fine di eliminare i rischi e diminuire gli impatti sull'ambiente. Ogni collaboratore dovrà evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o riduzione di efficienza o spreco ed essendo responsabile delle risorse aziendali a lui affidate ha il dovere di informare tempestivamente le strutture preposte di eventuali minacce o eventi dannosi.

#### TRASPARENZA:

la società assicura informazioni trasparenti, complete e comprensibili in modo tale che ciascun interessato possa assumere decisioni consapevoli e verificare la coerenza tra obiettivi dichiarati e risultati conseguiti.

**RISERVATEZZA:** la società assicura il rispetto del principio di riservatezza delle informazioni in proprio possesso. Eventuali informazioni potranno essere fornite solo nel rispetto della legge.

#### CONCORRENZA LEALE:

la società impronta i propri comportamenti a principi di lealtà e correttezza, astenendosi da comportamenti collusivi che possano alterare il libero gioco della concorrenza.

#### INTEGRITÀ:

la società si impegna ad agire in modo corretto e trasparente evitando informazioni ingannevoli e comportamenti tali da trarre indebito vantaggio da altrui posizioni di debolezza o di non conoscenza.



## Articolo 1

### Ambito di applicazione e destinatari

1. Il presente Codice Etico (di seguito il “**Codice**”) è stato approvato dal C.d.A. in data 23 marzo 2006 e costituisce documento ufficiale della Società.
2. I principi e le disposizioni del presente Codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi generali di diligenza, correttezza e lealtà, che qualificano l’adempimento delle prestazioni lavorative ed il comportamento nell’ambiente di lavoro.
3. I principi e le disposizioni del Codice sono vincolanti per gli Amministratori, per tutte le persone legate da rapporti di lavoro subordinato con IGD (“**Dipendenti**”) e per tutti coloro che operano per IGD, quale che sia il rapporto, anche temporaneo, che li lega alla stessa (“**Collaboratori**”). Gli Amministratori, i Dipendenti e i Collaboratori sono di seguito definiti congiuntamente “**Destinatari**”.
4. Il Codice sarà portato a conoscenza di terzi che ricevano incarichi da IGD o che abbiano con essa rapporti stabili o temporanei.

### Articolo 1.1

#### Interlocutori e relazioni con portatori di interessi

Si intendono per:

#### COLLABORATORI:

si intendono gli amministratori, i dipendenti e coloro i quali in virtù di specifici mandati o procure, rappresentano l’azienda verso i terzi.

#### FORNITORI:

sono i partner commerciali coi quali la società collabora, nell’interesse reciproco, per realizzare il miglior soddisfacimento dei propri bisogni.

#### LAVORATORI:

sono una componente essenziale dell’azienda, il loro impegno competenza professionalità e benessere, sono decisivi per il raggiungimento della missione sociale e quindi per soddisfare al meglio le esigenze e i bisogni.

#### AZIONISTI:

si intendono i titolari di cedole azionarie. L’azione è un titolo rappresentativo di una quota della proprietà di una società.

#### COMUNITÀ:

è l’insieme degli aggregati territoriali e sociali in cui la società è inserita. Più in generale, è l’insieme delle persone (singole o associate) verso cui la società indirizza i suoi interventi. Costituisce parte integrante del concetto di “Comunità” anche l’ambiente fisico e naturale.

#### SINDACATI:

in quanto rappresentanti dei lavoratori, costituiscono gli interlocutori con i quali l’azienda si relaziona per ciò che riguarda l’applicazione dei contratti e la gestione delle normative, in un’ottica di valorizzazione del lavoro dell’attività dell’impresa.

#### PUBBLICA AMMINISTRAZIONE:

è l’insieme dei soggetti istituzionali (locali, nazionali e dell’Unione Europea) con cui la società si relaziona nello svolgimento delle proprie attività.

#### SOCIETÀ DI REVISIONE:

oltre alle persone fisiche, possono svolgere attività di revisio-

ne legale dei conti anche le Società di revisione regolarmente iscritte in un apposito registro tenuto dalla Consob. Il revisore legale è un professionista che si occupa di revisione contabile, quindi esperto in contabilità, bilancio e controllo interno ed esterno delle scritture contabili di società di capitali, enti pubblici, privati e non profit.

## Articolo 2

### Comunicazione

1. La Società provvede ad informare tutti i Destinatari sulle disposizioni e sull’applicazione del Codice, raccomandandone l’osservanza.
2. In particolare, IGD provvede, anche attraverso la designazione di soggetti a cui saranno attribuite, mediante atti appositi, specifiche funzioni interne:
  - alla diffusione del Codice;
  - all’interpretazione e al chiarimento delle disposizioni contenute nel Codice;
  - alla verifica dell’effettiva osservanza del Codice;
  - all’aggiornamento delle disposizioni del Codice con riguardo alle esigenze che di volta in volta si manifestano. Nei confronti dei Collaboratori la Società provvede altresì a:
    - informare tali soggetti circa gli impegni e obblighi imposti dal Codice, mediante consegna di una copia dello stesso comprovata dalla sottoscrizione della lettera d’impegno;
    - esigere dagli stessi, persone fisiche o giuridiche, il rispetto delle norme del Codice Etico;
    - adottare la risoluzione contrattuale ipso iure nei confronti dei terzi che nello svolgimento delle proprie attività non si siano conformati alle norme etiche.
3. Eventuali dubbi applicativi connessi al presente Codice devono essere tempestivamente sottoposti e discussi con l’Organismo di Vigilanza.

## Articolo 3

### Responsabilità

1. Ciascun Destinatario svolge la propria attività lavorativa e le proprie prestazioni con diligenza, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti e il tempo a sua disposizione ed assumendo le responsabilità connesse agli adempimenti, nel rispetto della vigente normativa, nonché delle procedure e delle competenze stabilite da IGD.
2. I Destinatari, anche nel rispetto della vigente normativa, devono astenersi dal porre in essere comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Codice e devono tempestivamente riferire all’Organismo di Vigilanza, le seguenti informazioni:
  - qualsiasi notizia in merito alla violazione, o alla possibile violazione, delle disposizioni contenute nel Codice;
  - qualunque richiesta di violazione al Codice sia stata loro sottoposta.
3. È compito dei responsabili dei singoli uffici e dipartimenti di IGD far comprendere ai loro sottoposti, colleghi e collaboratori l’importanza del rispetto delle disposizioni contenute nel Codice ed indirizzare gli stessi alla necessaria osservanza ed attuazione.

#### Articolo 4 Correttezza

1. Tutte le azioni e le operazioni compiute ed i comportamenti tenuti da ciascuno dei Destinatari nello svolgimento della funzione o dell'incarico, sono ispirati alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale, secondo le norme vigenti e le procedure interne, nonché alla correttezza, alla collaborazione, alla lealtà ed al reciproco rispetto.
2. I Destinatari non utilizzano a fini personali informazioni, beni e attrezzature di cui dispongano nello svolgimento della funzione o dell'incarico.
3. I Destinatari sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti in tutti i Paesi in cui IGD opera, il Codice ed i regolamenti interni. In nessun caso il perseguimento dell'interesse di IGD può giustificare una condotta non onesta e non conforme alla vigente normativa ed al presente Codice.
4. I Dipendenti di IGD devono astenersi dallo svolgere attività di concorrenza con quelle di quest'ultima, rispettare le regole aziendali ed attenersi ai precetti del presente Codice, la cui osservanza è richiesta anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art.2104<sup>1</sup> del codice civile.
5. Ciascun Destinatario non accetta, né effettua, per sé o per altri, pressioni, raccomandazioni o segnalazioni, che possano recare pregiudizio ad IGD o indebiti vantaggi per sé, per la Società o per i terzi; ciascun Destinatario, altresì respinge e non effettua promesse e/o offerte indebite di denaro o altri benefici, salvo che questi ultimi siano di modico valore e non correlati a richieste di alcun genere (ad es. regali corrisposti in occasione delle festività natalizie).<sup>2</sup>
6. Qualora il Destinatario riceva da parte di un terzo un'offerta o una richiesta di benefici, salvo omaggi di uso commerciale o di modico valore, non accetta detta offerta, né aderisce a detta richiesta e ne informa immediatamente il proprio superiore gerarchico o il soggetto cui sia tenuto a riferire per le iniziative del caso.

#### Articolo 5 Conflitto di interesse

1. La Società esige il più rigoroso rispetto della disciplina che regola il conflitto di interessi contenuta in leggi e regolamenti.
2. I Destinatari perseguono, nello svolgimento della propria attività e/o incarico, gli obiettivi e gli interessi generali di IGD, nel rispetto della vigente normativa e del presente Codice.
3. Ciascun amministratore è obbligato a rendere noto agli altri amministratori nonché al collegio sindacale, qualunque interesse, per conto proprio o di terzi, abbia in una determinata operazione dalla società sulla quale è chiamato a decidere. Detta comunicazione dovrà essere precisa e puntuale ovvero dovrà specificare la natura, i termini, l'origine e la portata dell'interesse stesso: spetterà poi al Consiglio di Amministrazione valutarne la conflittualità rispetto agli interessi della società.
4. I Destinatari informano senza ritardo, tenuto conto delle circostanze, i propri superiori o referenti, delle situazioni o attività nelle quali potrebbero essere titolari di interessi in conflitto con quelli di IGD (o qualora di tali interessi siano titolari prossimi congiunti) ed in ogni altro caso in cui ricorrano rilevanti ragioni di convenienza. I Destinatari rispettano le decisioni che in proposito sono assunte da IGD, astenendosi, in ogni caso, dal compiere operazioni in conflitto di interessi.

#### Articolo 6 Riservatezza

1. I Destinatari assicurano la massima riservatezza relativamente a notizie e informazioni costituenti il patrimonio aziendale o inerenti all'attività di IGD, nel rispetto delle disposizioni di legge, dei regolamenti vigenti, del presente Codice e delle procedure interne.
2. La Società si impegna a proteggere le informazioni relative ai dipendenti, agli amministratori ed a tutti coloro che operano per IGD, generate o acquisite all'interno della struttura societaria e/o nella gestione delle relazioni d'affari e, ad evitare ogni uso improprio di tali informazioni.

<sup>1</sup> **ART. 2104 C.C. co. 4: Diligenza del prestatore di lavoro.** *"Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende".*

<sup>2</sup> Nota: vedi Regolamento Aziendale.

## Principi dell'organizzazione

---

### Articolo 7

#### Operazioni e transazioni

---

1. Ogni operazione e/o transazione, intesa nel senso più ampio del termine, deve essere legittima, autorizzata, coerente, congrua, documentata, registrata e verificabile nell'arco di dieci anni.
2. I Destinatari, ed in generale, tutti i soggetti che effettuano qualsiasi acquisto di beni e/o servizi (incluse le consulenze esterne) per conto della Società, devono agire nel rispetto dei principi di correttezza, economicità, qualità e liceità ed operare con la diligenza del buon padre di famiglia.
3. I Dipendenti di IGD ed i Collaboratori, le cui azioni possono essere in qualche modo riferibili ad IGD stessa, dovranno seguire comportamenti corretti negli affari di interesse di IGD e, in particolare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, indipendentemente dalla competitività del mercato o dall'importanza dell'affare trattato, astenendosi dal porre in essere, legittimare, accettare o favorire comportamenti che non siano strettamente conformi alla vigente normativa ed ai principi di correttezza, diligenza e lealtà di cui al presente Codice.

### Articolo 8

#### Completezza nella formulazione dei contratti

---

1. Nei rapporti con le imprese concorrenti la società importa i propri comportamenti a principi di lealtà e correttezza, astenendosi da comportamenti collusivi, nella convinzione che una concorrenza corretta e leale migliora il funzionamento del mercato e produce vantaggi per tutti.
2. Nella formulazione di qualsiasi contratto la società si ispira ai principi di massima trasparenza, completezza e correttezza, cercando di prevedere, per quanto possibile, le varie contingenze che potrebbero influire sulle relazioni al sorgere di eventi impreveduti. Ove si rendesse comunque necessaria una rinegoziazione del contratto la società non sfrutterà a proprio vantaggio situazioni di debolezza informativa dei propri interlocutori. Al contrario si adopererà affinché nessuna delle parti veda peggiorare le proprie eque aspettative iniziali.

### Articolo 9

#### Risorse Umane

---

1. IGD riconosce che le risorse umane costituiscono un fattore di fondamentale importanza per lo sviluppo della società. La gestione delle risorse umane è fondata sul rispetto della personalità e professionalità di ciascuna di esse nel quadro generale dell'attuale normativa.
2. È compito di IGD promuovere e sviluppare le attitudini e le competenze lavorative di ciascun dipendente.
3. IGD è consapevole che l'elevata professionalità raggiun-

ta dai propri dipendenti e la dedizione degli stessi verso la società sono fattori essenziali e determinanti per il perseguimento ed il raggiungimento degli obiettivi di IGD.

### Articolo 10

#### Selezione del personale

---

1. La selezione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati e delle loro specifiche competenze, rispetto a quanto atteso ed alle esigenze aziendali così come risultano dalla richiesta avanzata dalla funzione richiedente, e sempre nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.
2. Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psico-attitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.
3. Il responsabile dell'ufficio del personale, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi o forme di clientelismo da parte di chiunque, nelle fasi di selezione e assunzione.

### Articolo 11

#### Valutazione del personale

---

1. La Società si impegna a fare in modo che nella propria organizzazione aziendale gli obiettivi annuali prefissati, sia generali che individuali, del personale, siano tali da non indurre a comportamenti illeciti e siano, invece, focalizzati su di un risultato possibile, specifico, concreto, misurabile e relazionato con il tempo previsto per il loro raggiungimento.

### Articolo 12

#### Sicurezza e salvaguardia delle condizioni di lavoro

---

1. La società considera che le persone costituiscono la leva strategica fondamentale per competere e svilupparsi nel proprio business. A tal fine la società promuove condizioni e ambienti di lavoro che tutelino l'integrità psico-fisica delle persone, e favoriscano propositività, creatività, partecipazione attiva, capacità di lavorare in team ed assunzione di responsabilità, nel rispetto delle esigenze di bilanciamento della sfera personale con quella privata.
2. La società si impegna a stabilire, in collaborazione con le organizzazioni sindacali, misure che tutelino l'integrità fisica e morale dei lavoratori, contrastando pratiche che violino la loro dignità. In particolare, si impegna a far rispettare le prescrizioni previste dalla legge in materia di mobbing e molestie sessuali.
3. La società si impegna ad evitare ogni discriminazione fondata su età, sesso, sessualità, salute, razza o nazionalità, opinioni politiche e credenze religiose, non tiene conto di raccomandazioni o suggerimenti di provenienza esterna o interna ed assicura imparzialità ed equità nel rispetto delle regole legali e contrattuali e dei principi sanciti nel presente codice.

**Articolo 13****Rapporti con le istituzioni**

1. I rapporti di IGD e dei Destinatari nei confronti delle istituzioni pubbliche nazionali, comunitarie e internazionali (“**Istituzioni**”), nonché nei confronti di Pubblici Ufficiali o incaricati di pubblico esercizio, ovvero organi, rappresentanti, mandatari, esponenti, membri, dipendenti, consulenti, incaricati di pubbliche funzioni o servizi, di pubbliche istituzioni, di pubbliche amministrazioni, di enti pubblici, anche economici, di enti o società pubbliche di carattere locale, nazionale o internazionale (“**Pubblici Funzionari**”) sono intrattenuti da ciascun Amministratore e da ciascun Dipendente, quale che sia la funzione o l’incarico, o, se del caso, da ciascun Collaboratore, nel rispetto della normativa vigente e sulla base dei principi generali di correttezza e di lealtà.
2. Sono proibiti i pagamenti illeciti nei rapporti con le Istituzioni o con i Pubblici Funzionari. Tutti i Destinatari sono tenuti ad astenersi dall’effettuare corresponsioni di qualunque entità al fine di ottenere benefici illeciti nel rappresentare gli interessi della società di fronte alla Pubblica Amministrazione.
3. La Società vieta espressamente pratiche di corruzione, favoritismi, comportamenti collusivi, sollecitazioni dirette e/o indirette anche attraverso promesse di vantaggi personali, nei confronti di qualunque soggetto appartenente alla Pubblica Amministrazione.  
In particolare non sono consentiti e sono espressamente vietati i seguenti comportamenti:
  - corrispondere o offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti e benefici materiali di qualsiasi entità a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio al fine d’influencare o compensare un atto del loro ufficio e/o l’omissione di un atto del loro ufficio;
  - offrire regali o altre liberalità che possano costituire forme di pagamento a funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione;
  - raccogliere e quindi esaudire, richieste di denaro, favori, utilità da soggetti, persone fisiche o giuridiche che intendono entrare in rapporti di affari con IGD nonché da qualunque soggetto appartenente alla Pubblica Amministrazione.
4. Atti di cortesia, come omaggi, contribuzioni a spese di rappresentanza sono consentiti quando siano di modico valore e comunque tali da non compromettere l’integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio.
5. La Società vieta altresì rapporti tra privati, pratiche di corruzione, favoritismi, comportamenti collusivi, sollecitazioni dirette e/o indirette anche attraverso promesse di vantaggi personali.
6. IGD non si farà mai rappresentare, nell’ambito dei rapporti con le Istituzioni o con Pubblici Funzionari, da Amministratori, Dipendenti o Collaboratori con riferimento ai quali si possano creare conflitti di interesse.  
A tal proposito, la Società vieta che vengano nominati quali propri rappresentanti soggetti che:
  - abbiano fama di corruttori;
  - siano stati accusati di condotta illecita negli affari;
  - siano in conflitto di interessi o abbiano rapporti familiari o di altro genere, di cui si abbia conoscenza, tali da poter influenzare illecitamente le decisioni di un qualunque soggetto appartenente alla Pubblica Amministrazione.
7. Allo scopo di evitare o comunque arginare drasticamente il rischio relativo ai comportamenti sopra descritti ogni dipendente, in ragione dei propri poteri e funzioni, deve riferire tempestivamente al proprio superiore, dubbi in ordine a possibili violazioni del Codice da parte di collaboratori esterni;
8. Nel caso specifico dell’effettuazione di una gara con la Pubblica Amministrazione, IGD ed i Destinatari dovranno operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale.
9. Fermo restando tutti gli obblighi imposti dalla vigente normativa in materia, i Destinatari si asterranno, nel corso di trattative d’affari, di richieste o di rapporti commerciali con le Istituzioni o con Pubblici Funzionari, dall’intraprendere (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni:
  - esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti delle Istituzioni o Pubblici Funzionari, a titolo personale;
  - offrire o in alcun modo fornire, accettare o incoraggiare omaggi, favori o pratiche commerciali o comportamentali che non siano improntati alla più aperta trasparenza, correttezza e lealtà e, in ogni caso, che non siano conformi alla vigente normativa applicabile;
  - sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l’integrità o la reputazione di entrambe le parti o che comunque violino la parità di trattamento e le procedure di evidenza pubblica attivate dalle istituzioni o da Pubblici Funzionari.
10. IGD condanna qualsiasi comportamento volto ad ottenere, da parte dello Stato, delle Comunità europee o di altro ente pubblico, qualsiasi tipo di contributo, finanziamento, mutuo agevolato o altra erogazione dello stesso tipo, per mezzo di dichiarazioni e/o documenti alterati e/o falsificati, ovvero mediante l’omissione di informazioni dovute o, più genericamente, per il tramite di artifici o raggiri, compresi quelli realizzati per mezzo di un sistema informatico o telematico, volti ad indurre in errore l’ente erogatore.
11. La Società garantisce il rispetto del vincolo di destinazione di contributi, sovvenzioni o finanziamenti finalizzati a favorire qualsivoglia iniziativa, ottenuti dallo Stato o da altro Ente Pubblico o dalla Comunità Europea anche di modico valore e/o importo.
12. IGD condanna qualsiasi comportamento consistente nell’alterazione del funzionamento di un sistema informatico o telematico ovvero nell’accesso senza diritto a dati, informazioni o programmi ivi contenuti, finalizzato a procurare alla Società un ingiusto profitto a danno dello Stato.



#### Articolo 14

##### Relazioni con gli azionisti

---

1. La società si impegna a garantire parità di trattamento a tutte le categorie di azionisti, evitando comportamenti preferenziali, i reciproci vantaggi derivati dall'appartenenza a un gruppo di imprese vengono perseguiti nel rispetto delle normative applicabile dell'interesse autonomo di ciascuna società alla creazione di valore.

#### Articolo 15

##### Controllo e trasparenza contabile

---

1. I Destinatari si impegnano, in conformità alle rispettive funzioni e mansioni, a far sì che i fatti relativi alla gestione della società siano rappresentati in maniera corretta e veritiera nella contabilità di IGD.

Tutte le azioni e operazioni compiute da IGD sono ispirate ai seguenti principi:

- massima correttezza gestionale;
- completezza e trasparenza delle informazioni;
- legittimità sotto il profilo legale e sostanziale;
- chiarezza e veridicità dei riscontri contabili secondo le norme vigenti e le procedure interne.

2. La Società esige da tutti i suoi dipendenti piena ed ampia dedizione affinché i fatti di gestione e le operazioni poste in essere nel corso di tutte le proprie attività, siano rappresentati in contabilità, correttamente e tempestivamente.

Ogni operazione contabile deve pertanto essere supportata da idonea documentazione attestante l'attività svolta così da consentire:

- l'agevole registrazione contabile;
- l'individuazione della provenienza e/o della formazione dei documenti;
- la ricostruzione contabile e matematica delle operazioni.

È compito di ogni dipendente coinvolto nella redazione del bilancio di IGD, anche ai fini del bilancio consolidato e della nota integrativa, far sì che la documentazione contabile risponda ai principi sopracitati e sia facilmente rintracciabile nonché ordinata secondo criteri logici.

3. Soprattutto nei casi di voci tradotte nei bilanci e nella nota integrativa che necessitano di stime (cosiddette valutazioni), è indispensabile il rispetto dei principi contabili da parte di chiunque sia coinvolto (anche consulenti-terzi) nel processo formativo di dette voci.
4. La Società esige che l'inserimento in bilancio di tutte le poste, ad esempio crediti, rimanenze, partecipazioni, fondi rischi e oneri, scaturisca dal rispetto incondizionato di tutte le norme vigenti in tema di formazione e valutazione di bilancio.

In particolar modo i dipendenti preposti all'elaborazione dei saldi contabili di fine anno, sono tenuti a controllare o a promuovere il controllo di tutte le operazioni contabili prodromi che alla produzione di detti saldi, anche al fine di ridurre la possibilità di errori interpretativi.

5. I documenti attestanti l'attività di registrazione contabile devono poter consentire la celere ricostruzione dell'operazione contabile, l'individuazione dell'eventuale errore, nonché del grado di responsabilità all'interno del singolo processo operativo.
6. È obbligo dei Destinatari, sempre nell'ambito delle rispet-

tive funzioni e mansioni, controllare la correttezza e veridicità delle registrazioni contabili e rendere noti, a chi di competenza, eventuali errori, omissioni e/o falsificazioni delle stesse.

#### Articolo 16

##### Rapporti con gli Organi di controllo della Società

---

1. La Società esige da parte di tutto il personale l'osservanza di una condotta corretta e trasparente nello svolgimento dei propri compiti, soprattutto in relazione a qualsiasi richiesta avanzata da parte dei soci, del collegio sindacale e degli altri organi sociali nell'esercizio delle loro rispettive funzioni istituzionali.

#### Articolo 17

##### Influenza sull'Assemblea dei soci

---

1. La Società condanna qualsiasi atto, simulato o fraudolento, diretto a influenzare la volontà dei componenti l'assemblea dei soci per ottenere l'irregolare formazione di una maggioranza e/o una deliberazione differente da quella che diversamente sarebbe stata assunta.

#### Articolo 18

##### Salvaguardia del capitale sociale

---

1. IGD vieta espressamente che qualunque dipendente direttamente o indirettamente contribuisca alla realizzazione di operazioni illecite sulle azioni o quote sociali.
2. La Società si è data infatti quale principio etico la tutela dell'integrità del capitale sociale. Pertanto espressamente vieta a tutti i dipendenti, ed in particolare ai propri amministratori, di acquistare o sottoscrivere azioni o quote sociali.

IGD sanzionerà disciplinarmente tutte le condotte atte a viziare il processo di formazione del capitale sociale, da chiunque poste in essere, quali ad esempio:

- attribuzione a capitale di azioni o quote sociali per una somma inferiore al loro valore nominale;
- la sottoscrizione reciproca di azioni e quote;
- la sopravvalutazione rilevante dei conferimenti dei beni in natura o di crediti ovvero del patrimonio della società in caso di trasformazione.

3. La Società si è data altresì quale norma etica la tutela dell'integrità degli utili e delle riserve non distribuibili per legge; vieta pertanto agli amministratori di restituire anche simulatamente, fuori dei casi espressamente stabiliti dalla legge, conferimenti ai soci o di liberare gli stessi dall'obbligo di eseguirli.

#### Articolo 19

##### Salvaguardia dei diritti dei creditori sociali

---

1. IGD vieta espressamente ai propri dipendenti di effettuare qualunque operazione in pregiudizio ai creditori.
2. La Società persegue infatti, quale principio etico, la tutela dell'interesse dei creditori sociali a non vedere diminuite

le garanzie del proprio credito.

Pertanto è fatto divieto agli amministratori di effettuare riduzioni del capitale sociale o fusioni con altre società, o di realizzare scissioni al fine di cagionare danni ai creditori.

#### Articolo 20

##### **Diffusione di notizie o compimento di operazioni su strumenti finanziari**

1. Tutte le operazioni aventi ad oggetto titoli o strumenti finanziari di società devono essere gestite esclusivamente dalle funzioni aziendali a ciò formalmente preposte.
2. Tutte le informazioni concernenti titoli o strumenti finanziari, rilasciate all'esterno della Società, devono essere inviate e/o comunicate per iscritto esclusivamente dalle funzioni aziendali a ciò formalmente preposte e, comunque, devono essere sempre autorizzate dall'Amministratore Delegato.
3. L'acquisto e/o la vendita di azioni e/o di titoli propri da IGD e/o emessi da altri enti o società devono essere sempre autorizzate dall'Amministratore Delegato.

#### Articolo 21

##### **Informazione e rapporti con la stampa, il mercato e gli investitori**

1. La società è consapevole dell'importanza che un'informazione corretta sulle proprie attività riveste per il mercato, gli investitori e la comunità in genere.
2. Ferme restando le esigenze di riservatezza richieste dalla conduzione del business, la società assume pertanto la trasparenza come proprio obiettivo nei rapporti con tutti gli stakeholders. In particolare, la Società comunica con il mercato e gli investitori nel rispetto dei criteri di correttezza, chiarezza e parità di accesso all'informazione.

#### Articolo 22

##### **Utilizzo di banconote, carte di pubblico credito, valori di bollo**

1. IGD, sensibile alla esigenza di assicurare correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari, esige che i Destinatari rispettino la normativa vigente in materia di utilizzo e circolazione di monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, e pertanto sanzionerà severamente qualunque comportamento volto all'illecito utilizzo nonché alla falsificazione di carte di credito, valori di bollo, monete e banconote.

#### Articolo 23

##### **Attività finalizzate al terrorismo e all'eversione dell'ordine democratico**

1. IGD esige il rispetto di tutte le leggi e regolamenti che vietano lo svolgimento di attività terroristiche nonché di ever-

sione dell'ordine democratico, pertanto vieta anche la semplice appartenenza ad associazioni con dette finalità.

2. La Società condanna l'utilizzo delle proprie risorse per il finanziamento ed il compimento di qualsiasi attività destinata al raggiungimento di obiettivi terroristici o di eversione dell'ordine democratico.
3. È fatto inoltre espresso divieto a ciascun dipendente di IGD, ovunque operante o dislocato al farsi coinvolgere in qualsiasi pratica o altra azione idonea ad integrare condotte terroristiche o di eversione dell'ordinamento. In caso di dubbio o qualora una situazione appaia equivoca ogni dipendente è chiamato a rivolgersi al proprio responsabile di funzione o ad un legale della società.

#### Articolo 24

##### **Tutela della personalità individuale**

1. La Società condanna ogni possibile comportamento finalizzato alla commissione di delitti contro la personalità individuale.

#### Articolo 25

##### **Antiriciclaggio**

1. La società cura che la propria attività economica e finanziaria non divenga strumento per favorire neppure potenzialmente, attività illecite ed organizzazioni criminali e terroristiche.
2. La società applica sempre le normative anti-riciclaggio in qualsiasi giurisdizione in cui opera.
3. La società procede a verificare con la massima diligenza le informazioni disponibili sulle controparti commerciali, sui fornitori, sui partner e consulenti, al fine di accertare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con loro rapporti di affari.
4. La società cura altresì che le operazioni di cui è parte non presentino, anche solo potenzialmente il rischio di favorire il ricevimento o la sostituzione o l'impiego di denaro o beni derivanti da attività criminali.

#### Articolo 26

##### **Controlli interni ed esterni**

1. IGD promuove presso i propri dipendenti la diffusione a tutti i livelli di una cultura informata all'esistenza di controlli interni ed esterni e caratterizzata dalla consapevolezza, in capo a ciascun dipendente, del contributo che detti controlli danno al miglioramento dell'efficienza di tutte le proprie attività.
2. Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti predisposti da IGD per indirizzare, gestire, verificare le proprie attività con l'obiettivo di:
  - promuovere il rispetto di leggi, regolamenti e procedure interne;
  - ottenere una gestione efficace di dette attività;
  - fornire dati contabili finanziari accurati e completi;
  - scambiare informazioni corrette e veritiere.

3. La responsabilità di realizzare un sistema di controllo efficace è in capo all'Organismo di Vigilanza e al Comitato di Controllo, responsabili del corretto funzionamento del sistema di controllo interno.
4. A tal fine, ogni livello della struttura organizzativa deve prestare la dovuta collaborazione a tale organo di controllo.
5. Per controlli esterni si intendono: i controlli legalmente attribuiti ai soci o ad altri organi sociali o a società di revisione, nonché a tutte le Autorità Pubbliche di Vigilanza, in tale caso IGD esige che gli amministratori, i direttori generali, i sindaci ed i liquidatori tengano nelle comunicazione con le predette autorità pubbliche e di vigilanza una condotta informata alla correttezza ed alla trasparenza, fornendo informazioni complete, veritiere e tempestive, evitando formulazione generiche confuse.
6. Gli amministratori, in particolare, non devono in alcun modo impedire o comunque ostacolare le attività di controllo e di revisione legalmente attribuite ai soci, agli altri organi sociali o alla stessa società di revisione.
7. A titolo esemplificativo si elencano alcune specifiche prescrizioni dirette a tutti gli amministratori del gruppo:
  - ogni amministratore anche attraverso i propri collaboratori è tenuto ad adottare una condotta trasparente in relazione alle richieste del collegio sindacale, dei singoli soci e della società di revisione;
  - ogni amministratore è tenuto ad evitare condotte omissive o commissive volte ad impedire, anche solo attraverso uno storno di attenzione, il controllo da parte del collegio sindacale o dei soci o della società di revisione.
8. In occasioni di verifiche e di ispezioni da parte delle Autorità pubbliche competenti, gli Organi sociali ed i loro componenti, i dipendenti della Società, i consulenti, i collaboratori e i terzi che agiscono per conto di IGD, devono mantenere un atteggiamento di collaborazione nei confronti degli organi ispettivi e di controllo.

#### Articolo 27

##### Tutela dell'ambiente

1. La società persegue i più alti standard possibili nel campo della tutela dell'ambiente, ponendosi come obiettivo il miglioramento continuo delle proprie prestazioni in materia.  
La società crede in una crescita globale sostenibile nel comune interesse di tutti gli *stakeholders*, attuali e futuri. Le scelte di investimento e di business sono pertanto informate al rispetto dell'ambiente della salute pubblica.
2. Fermo il rispetto della specifica normativa applicabile, la società tiene conto delle problematiche ambientali nella definizione delle proprie scelte, anche mediante l'adozione di particolari tecnologie e metodi di produzione (laddove operativamente ed economicamente proponibili) che consentano di ridurre, anche oltre i limiti di norma, l'impatto ambientale delle proprie attività.

## Organi e meccanismi di controllo

#### Articolo 28

##### L'Organismo di Vigilanza

1. L'Organismo di Vigilanza è un organo interno alla Società, deputato al controllo ed all'aggiornamento del Modello Organizzativo e di Gestione e del Codice etico.  
L'Organismo di Vigilanza nell'esercizio delle proprie funzioni avrà libero accesso ai dati ed alle informazioni aziendali utili allo svolgimento delle proprie attività.  
I Destinatari e i terzi che agiscono per conto della Società nei rapporti con la P.A., sono tenuti a prestare la massima collaborazione nel favorire lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza.
2. L'Organismo di Vigilanza è tenuto a:
  - approfondire o aggiornare il Codice etico o le procedure interne al fine di adeguarli ai cambiamenti societari e delle aree di rischio alla luce della normativa vigente in materia;
  - mettere a disposizione ogni possibile strumento conoscitivo e di chiarimento circa l'interpretazione ed attuazione delle norme contenute nel Codice;
  - svolgere indagini e verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme etiche e/o delle procedure regolanti le attività societarie;
  - sviluppare sistemi di controllo e monitoraggio tesi alla ragionevole prevenzione delle irregolarità ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
  - impedire che alcuno possa subire ritorsioni di qualunque genere per aver fornito notizie in ordine a possibili violazioni del Codice e/o delle procedure interne;
  - assicurare la massima diffusione del Codice presso i dipendenti attraverso i seguenti canali:
    - 1) trasmissione cartacea mediante consegna di una copia del Codice a tutti i dipendenti;
    - 2) predisposizione di una versione sempre aggiornata del codice sulla rete intranet aziendale accessibile a tutti i dipendenti di IGD;
    - 3) affissione in bacheca del Codice;
    - 4) organizzazione di seminari.

#### Articolo 29

##### Reporting Interno

1. Chiunque venga a conoscenza di violazioni ai principi del presente Codice e/o con le procedure operative che compongono il Modello o di altri eventi suscettibili di alterarne la valenza e l'efficacia, è tenuto a segnalarle prontamente all'Organismo di Vigilanza.

#### Articolo 30

##### Disposizioni Sanzionatorie

1. L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2104 del

Codice Civile, sopra riportato. La violazione delle norme del Codice potrà costituire inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del contratto o dell'incarico.

2. L'osservanza del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai Collaboratori e/o dai soggetti aventi relazioni d'affari con l'impresa. La violazione delle norme del Codice potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

## Disposizioni finali

---

### Articolo 31

#### Inderogabilità del Codice Etico

---

1. Nessun soggetto apicale, e a maggior ragione nessun dipendente, ha l'autorità di approvare deroghe alle regole contenute nel presente Codice.
2. In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio di IGD può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con tutti i principi fin qui esposti poiché la violazione del presente Codice coincide con la violazione della legge penale e comporta l'irrogazione di sanzioni penali a carico dell'autore materiale del reato, esponendo altresì la società al rischio di subire un processo penale per il reato commesso dall'autore della violazione.
3. Per tutto quanto sopra esposto IGD sanzionerà le violazioni del presente Codice ETICO e delle procedure interne, che abbiano determinato i comportamenti sopra descritti, ovvero che siano anche solo astrattamente idonei a determinarli, con l'irrogazione di sanzioni disciplinari.

### Articolo 32

#### Modifiche e integrazioni

---

1. Il presente Codice, ricognitivo della prassi aziendale, è approvato dal Consiglio di Amministrazione di IGD. Ogni variazione e/o integrazione dello stesso sarà approvata dai Consigli di Amministrazione e diffusa tempestivamente ai Destinatari.

### Articolo 33

#### Conflitto con il Codice

---

1. Nel caso in cui anche una sola delle disposizioni del presente Codice dovesse entrare in conflitto con disposizioni previste nei regolamenti interni o nelle procedure, il Codice prevarrà su qualsiasi di queste disposizioni.



ALLEGATO 02

# PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

## INDICE

- Introduzione p.36
- 1. Principi generali di comportamento p.37
- 2. Comportamenti ritenuti sanzionabili ex d.Lgs. 231/2001 p.39
- 3. Il sistema delle sanzioni p.42

## EMISSIONI E MODIFICHE

<i>Rev.</i>	<i>Data</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Approvato</i>
01	Marzo 2010	Prima Emissione	CdA
02	Marzo 2010	Aggiornamento	OdV
03	Maggio 2010	Approvazione	CdA
04	7 Agosto 2014	Approvazione	CdA
05	14 Dicembre 2015	Approvazione	CdA
06	13 Dicembre 2018	Approvazione	CdA
			Pagine 35
			Pagine 42

La proprietà di questo documento è protetta a termini di legge con divieto di riprodurlo o di renderlo noto a ditte concorrenti o a terzi senza la nostra autorizzazione

# INTRODUZIONE

IGD SIIQ (di seguito "IGD") ritiene che comportamenti non etici nella condotta degli affari compromettano la propria reputazione ed ostacolino il perseguimento della propria missione, identificabile nella crescita della società e nella soddisfazione dei Clienti e di tutti i legittimi portatori di interesse, in un mercato nel quale prevalgano i principi di capacità, di legittimità e di correttezza.

Al riguardo IGD predispose:

- un Codice Etico, approvato dall'Assemblea dei Soci che esprime i principi ed i valori nel rispetto dei quali IGD esercita la propria attività., nonché l'insieme delle norme di comportamento e le responsabilità cui devono attenersi tutti i soggetti che entrano in relazione con la società;
- il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, approvato dal Consiglio di Amministrazione, rispondente alle specifiche del D.Lgs. 231/2001. Tale Modello include un Sistema Disciplinare destinato ad essere applicato all'evidenziarsi di comportamenti a rischio, identificati dall'Organismo di Vigilanza e dal Consiglio di Amministrazione della società;
- un Codice dei Principi Generali di Comportamento, il presente, che prevede i principali comportamenti che i destinatari del presente documento e del Modello di IGD devono tenere e conseguentemente identifica una serie di comportamenti sanzionabili, in quanto ritenuti tali da indebolire, almeno potenzialmente, il Modello di prevenzione del rischio reati ex D.Lgs. 231/2001 predisposto da IGD.

# 1. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

I seguenti principi di carattere generale sono da intendersi integrativi e non sostitutivi di quanto espresso nel Codice Etico di IGD. Si applicano sia ai Dipendenti e agli Organi Sociali della Società – in via diretta – che alle Società di Service e ai Consulenti nella misura necessaria alla funzione dagli stessi svolte.

## → 1.1 Destinatari del Modello

Nello svolgimento delle proprie mansioni e dei propri incarichi tutti i destinatari del Modello si astengono dal porre in essere comportamenti che possano integrare una fattispecie di reato prevista dal D.Lgs. 231/2001 o comunque contrari alla legge e nello svolgimento delle proprie attività rispettano:

- le disposizioni del Modello, comprese quelle contenute nel presente documento;
- le disposizioni contenute nelle procedure o previste dalla prassi della Società.

## → 1.2 Figure Apicali

I soggetti in posizione apicale adempiono alle rispettive funzioni nel rispetto delle deleghe e dei poteri loro conferiti e si attengono altresì:

- alle previsioni dello Statuto Sociale;
- alle delibere del Consiglio di Amministrazione di IGD.

I soggetti in posizione apicale e quanti ricoprono posizioni di responsabilità devono altresì ottemperare costantemente e scrupolosamente agli obblighi di direzione e vigilanza loro spettanti in ragione della posizione ricoperta.

## → 1.3 Soggetti Sottoposti

I soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza eseguono le direttive e le disposizioni operative della Società, purché conformi alle leggi vigenti e non in contrasto con i contenuti del Modello.

## → 1.4 Redazione delle procedure

Tutte le procedure e le prassi aziendali si conformano ai seguenti principi:

- a) ricostruibilità della formazione degli atti e dei livelli autorizzativi, in modo da garantire la trasparenza e la riferibilità

lità delle scelte effettuate;

- b) attribuzione a soggetti distinti delle funzioni di assunzione delle decisioni, registrazione contabile delle stesse e controllo sulle stesse (laddove possibile e se non diversamente giustificabile);
- c) attribuzione ai Direttori del compito di curare l'attuazione delle procedure relative alle funzioni da loro esercitate in qualità di responsabili della stessa;
- d) archiviazione e conservazione della documentazione relativa all'attività di impresa in modo che la stessa non sia suscettibile di essere modificata a posteriori, se non con apposita evidenza, e non sia accessibile se non ai soggetti incaricati dell'archiviazione e conservazione, al Collegio Sindacale, all'Organismo di Vigilanza, alla Società di Revisione. Qualora il servizio di archiviazione e conservazione della documentazione sia svolto, per conto della Società, da un soggetto ad essa estraneo, il servizio deve essere regolato da un contratto nel quale si preveda, tra l'altro, che il soggetto che presta il servizio rispetti specifiche procedure di controllo, idonee a non permettere la modificazione successiva dei documenti archiviati e conservati, se non con apposita evidenza;
- e) l'impiego autonomo di risorse finanziarie deve essere previsto entro limiti quantitativamente determinati, coerentemente con le competenze gestionali e le responsabilità;
- f) giustificazione documentata di ogni pagamento e del relativo processo decisionale;
- g) giustificabilità di qualsiasi pagamento mediante riferimento ad una classe o tipologia di spesa, purché entro i limiti previsti per l'autonomo impiego di risorse finanziarie;
- h) adozione di misure organizzative idonee a garantire veridicità, completezza e accuratezza della rilevazione, registrazione e rappresentazione contabile delle operazioni;
- i) obbligo, per il soggetto cui sono chieste informazioni da parte di superiori gerarchici, del Collegio Sindacale, del revisore, dell'Organismo di Vigilanza, di renderle sollecitamente, documentando la propria risposta tramite l'indicazione dei documenti o delle fonti da cui sono tratte le informazioni rese.

## → 1.5 Prestazioni di servizi infragruppo. Principi e procedure

- a) Le prestazioni di servizi, svolte dalla Società a favore di società del gruppo, che possono interessare processi e attività sensibili, devono essere disciplinate da un contratto, nel quale si prevede, tra l'altro, l'obbligo, da parte della società beneficiaria del servizio, di attestare la veridicità della documentazione o delle informazioni comunicate

- alla Società, ai fini dello svolgimento dei servizi richiesti.
- b) Nelle prestazioni di servizi di cui al punto precedente, la Società si attiene, oltre che al Codice Etico, a quanto previsto dal proprio Modello e dalle procedure stabilite per la sua attuazione.
  - c) Qualora la Società svolga, per conto di società del gruppo, servizi nell'ambito di attività od operazioni a rischio non contemplate dal proprio Modello, la stessa si dota di regole e procedure adeguate e idonee a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.
  - d) Qualora la società del gruppo beneficiaria dei servizi resi richieda motivatamente alla Società il rispetto di procedure nuove o diverse da quelle previste dal presente Modello, o stabilite per la sua attuazione, la Società si attiene a tali procedure solo qualora l'Organismo di Vigilanza le consideri idonee a prevenire il compimento dei reati di cui al Decreto.
  - e) Le prestazioni di servizi, che possono interessare processi e attività sensibili, svolte da società del gruppo in favore della Società, sono regolate da contratti scritti. I contratti sono comunicati all'Organismo di Vigilanza della Società.



## 2. COMPORAMENTI RITENUTI SANZIONABILI EX D.LGS. 231/2001

### → 2.1 Violazioni delle prescrizioni del Modello

- a) Violazione di un qualsiasi principio del Codice Etico.
- b) Violazione di una qualsiasi delle procedure organizzative aziendali (con particolare riferimento alle aree/attività a rischio reato) con esclusione dei casi esclusivamente formali, purché con caratteristiche occasionali ed episodiche.
- c) Inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe/procure eventualmente attribuite.
- d) Omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di responsabile gerarchico, sul rispetto delle procedure e prescrizioni delle procedure organizzative aziendali da parte dei propri sottoposti (con particolare riferimento alle aree/attività a rischio reato).
- e) Mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione ai propri sottoposti delle procedure organizzative aziendali (con particolare riferimento alle aree/attività a rischio reato) relative alle attività di competenza.

### → 2.2 Comportamenti nei confronti della Pubblica Amministrazione e dei soggetti privati

Nell'ambito dei suddetti comportamenti è fatto divieto in particolare di:

- a) effettuare e/o promettere elargizioni in denaro a pubblici funzionari e soggetti privati;
- b) offrire e/o promettere qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore a Pubblici Ufficiali e Incaricati di Pubblico Servizio o soggetti privati, italiani o esteri, o loro parenti, direttamente o per interposta persona, che possano apparire, comunque, connessi con il rapporto di affari di IGD o miranti ad influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per IGD.

Tali regali devono comunque essere di natura appropriata e non contrastare con le disposizioni di legge; non devono essere interpretati come richiesta di favori in contropartita.

In ogni caso i doni, o altre utilità, non potranno essere di valore superiore ai 300 euro e, in ogni caso rientranti negli usi, prassi o attività legittime.

Oggetti, servizi o prestazione di importo superiore ai 300 Euro devono intendersi come sponsorizzazioni e come tali essere trattate, con le adeguate attività autorizzative da parte del superiore gerarchico e di controllo da parte

delle funzioni competenti.

- c) accordare vantaggi di qualsiasi natura (promesse di assunzione, ecc.) in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione o soggetti privati che possano determinare le stesse conseguenze previste al punto precedente;
- d) fornire, o promettere di fornire, informazioni e/o documenti riservati;
- e) riconoscere compensi in favore dei collaboratori esterni, ivi compresi i legali, che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e alle prassi vigenti;
- f) omettere informazioni dovute al fine di ottenere a proprio favore le decisioni della Pubblica Amministrazione o soggetti privati;
- g) sfruttare le proprie relazioni con il pubblico ufficiale al fine farsi dare o promettere denaro o altro vantaggio patrimoniale come prezzo della propria mediazione;
- h) presentare dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- i) destinare eventuali somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati;
- j) accedere in maniera non autorizzata ai sistemi informativi della Pubblica Amministrazione per ottenere e/o modificare informazioni a vantaggio della Società;
- k) è fatto divieto, laddove esponenti aziendali siano stati destinatari di richieste di rendere o produrre davanti all'Autorità Giudiziaria dichiarazioni utilizzabili in un procedimento penale relative all'esercizio delle proprie funzioni, di indurre o favorire i medesimi esponenti a non rendere/produrre le suddette dichiarazioni, ovvero a renderle mendaci
- l) è fatto divieto di porre in essere o istigare altri affinché pongano in essere pratiche corruttive di ogni genere

I destinatari del Modello (dipendenti, soci, amministratori, ecc.) che siano membri di organi elettivi di Pubbliche Amministrazioni ovvero che collaborino, anche in veste di dipendenti, con le Pubbliche Amministrazioni, o soggetti privati, si astengono dal compiere atti nei quali siano portatori di interessi in potenziale conflitto con quelli della società.

Tutti i divieti di cui sopra si intendono estesi a comportamenti messi in atto anche indirettamente, attraverso terzi fiduciari, collaboratori e partner.

### → 2.3 Comportamenti aventi rilevanza amministrativa e societaria

Ai destinatari del Modello di IGD è richiesto di:

- a) tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e di tutte le procedure aziendali, in tutte le attività correlate e finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire ai soci ed ai terzi una informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società e delle sue controllate;
- b) osservare rigorosamente tutte le norme della legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale e del patrimonio sociali, a salvaguardia dei creditori e dei terzi in genere;
- c) assicurare il regolare funzionamento della Società e degli Organi Sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;
- d) effettuare con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza, non frapponendo alcun ostacolo all'esercizio delle loro attività di controllo e verifica;
- e) tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo al fine di garantire la tutela degli interessi degli investitori, ponendo la massima attenzione e accuratezza in ogni attività finalizzata alla diffusione di dati e di informazioni relative a strumenti finanziari necessari e indispensabili per permettere agli investitori di formare un fondato giudizio sulla situazione patrimoniale, economica e finanziaria della Società;
- f) mantenere un atteggiamento di piena trasparenza e veridicità in tutti gli eventuali rapporti che IGD stabilisce con organi di informazione o con la stampa o con ogni altro soggetto terzo.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti, è pertanto fatto divieto, in particolare, di:

- a) rappresentare o trasmettere per l'elaborazione e la rappresentazione in bilanci, relazioni e prospetti o altre comunicazioni sociali, dati falsi, lacunosi o, comunque, non rispondenti alla realtà sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- b) omettere dati ed informazioni imposti dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- c) restituire conferimenti ai soci o liberare gli stessi dall'obbligo di eseguirli, al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale;
- d) ripartire utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva;
- e) effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, provocando ad essi un danno;
- f) procedere a formazione e/o aumenti fittizi del capitale sociale, attribuendo quote per un valore inferiore al loro valore nominale in sede di aumento del capitale sociale;

- g) porre in essere comportamenti che impediscono materialmente, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, o che, in altro modo, ostacolano lo svolgimento dell'attività di controllo e di revisione da parte del Collegio Sindacale, della Società di Revisione, dell'Organismo di Vigilanza e dei soggetti autorizzati ed incaricati di compiere azioni di controllo e di ispezione sulla società;
- h) determinare o influenzare l'assunzione delle deliberazioni dell'assemblea ponendo in essere atti simulati o fraudolenti finalizzati ad alterare il regolare procedimento di formazione della volontà assembleare;
- i) omettere di effettuare, con la dovuta completezza, accuratezza e tempestività, tutte le eventuali segnalazioni periodiche previste dalle leggi e dalla normativa applicabile nei confronti delle autorità di vigilanza cui è soggetta l'attività aziendale, nonché la trasmissione dei dati e documenti previsti dalla normativa e/o specificamente richiesti dalle predette autorità;
- j) esporre nelle predette comunicazioni e trasmissioni fatti non rispondenti al vero, ovvero occultare fatti rilevanti relativi alle condizioni economiche, patrimoniali o finanziarie della Società;
- k) porre in essere qualsiasi comportamento che sia di ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza anche in sede di ispezione da parte delle autorità pubbliche di vigilanza (espressa opposizione, rifiuti pretestuosi, o anche comportamenti ostruzionistici o di mancata collaborazione, quali ritardi nelle comunicazioni o nella messa a disposizione di documenti).

### → 2.4 Comportamenti nei confronti del personale e della collettività

Ai destinatari del Modello di IGD è richiesto di:

- a) promuovere ed attuare ogni ragionevole iniziativa finalizzata a minimizzare i rischi e a rimuovere le cause che possono mettere a repentaglio la sicurezza e la salute dei dipendenti e dei terzi che prestano la propria attività presso la Società;
- b) provvedere al costante e tempestivo adeguamento delle norme interne alla legislazione in materia di Salute e Sicurezza;
- c) sviluppare e mantenere un rapporto di costruttiva collaborazione con le Istituzioni Pubbliche preposte ad effettuare attività di controllo in tema di Salute e Sicurezza dei luoghi di lavoro;
- d) sviluppare programmi di formazione (e di informazione) specifici sulle tematiche della Salute e Sicurezza, diversamente modulati a seconda della popolazione aziendale destinataria ed effettuare specifici controlli mirati a verificare l'effettiva fruizione degli stessi;
- e) effettuare periodiche attività di controllo sull'effettiva applicazione delle procedure adottate in tema di tutela della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro;
- f) adottare specifiche politiche di selezione delle società esterne cui possono essere affidati appalti di lavori/servizi;
- g) promuovere e garantire, nella gestione di attività affidate in appalto a terzi, la cooperazione ed il coordinamento tra l'attività propria della Società e quella della società

- appaltatrice;
- h) garantire il rispetto della normativa in materia di organizzazione del lavoro, con particolare riferimento ai tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale del personale dipendente;
  - i) tutelare il lavoratore che, in ragione delle attività affidate, venga a conoscenza di illeciti o violazioni relative al Codice etico e al Modello di organizzazione e gestione dell'ente e decida di segnalarlo;
  - j) operare nel rispetto delle norme di cui all'art. 49 del D.Lgs 231/2007 relative alle limitazioni nell'utilizzo del denaro contante e dei titoli al portatore;
  - k) ispirarsi a criteri di trasparenza nell'esercizio dell'attività aziendale e nella scelta dei partner, prestando la massima attenzione nei confronti dei Soggetti Terzi con i quali IGD ha rapporti di natura economica, finanziaria o societaria che non forniscono sufficienti garanzie di trasparenza e professionalità riferendo, in proposito, al proprio superiore gerarchico;
  - l) assicurare la tracciabilità delle fasi del processo decisionale relativo ai rapporti finanziari e societari con Soggetti Terzi;
  - m) conservare la documentazione a supporto, adottando tutte le misure di sicurezza, fisica e logica necessarie;
  - n) garantire la tracciabilità documentale di ogni operazione

di vendita ed incasso, anche per contante. Nessun pagamento o incasso è effettuato in assenza dei relativi documenti contabili di supporto;

- o) provvedere alle movimentazioni finanziarie avendo cura di verificare che dette movimentazioni avvengano sempre attraverso intermediari finanziari abilitati e nel rispetto delle disposizioni previste dai protocolli e dalle procedure aziendali.

In questo ambito è fatto divieto in particolare di:

- a) tenere comportamenti nei confronti dei sottoposti, dei colleghi, dei collaboratori e/o del personale dei fornitori che siano lesivi della personalità individuale, ovvero dell'integrità fisica, culturale e morale delle persone;
- b) violare l'obbligo di privacy con riferimento ai dati personali e/o sensibili dei quali si viene a conoscenza nell'espletamento delle proprie mansioni;
- c) tenere comportamenti tali da mettere a rischio la salute e la sicurezza sul posto di lavoro
- d) tenere comportamenti tali da mettere a rischio inquinamento l'ambiente circostante, ovvero violazioni della legislazione ambientale applicabile;
- e) utilizzare beni strumentali messi a disposizione dalla società per compiere attività illegali.

### 3.

## IL SISTEMA DELLE SANZIONI

Le misure disciplinari applicabili a fronte di violazioni delle prescrizioni del presente Codice dei Principi Generali di Comportamento sono quelle previste dal Manuale di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da IGD.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello adottato sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.



ALLEGATO 03

# ELENCO DEI REATI PRESUPPOSTO

EX D.LGS 231/01

Riferimenti normativi di natura penale e civilistica  
richiamati dal D.Lgs. 231/2001.

Ultimo aggiornamento al 13 dicembre 2018



# ELENCO DEI REATI PRESUPPOSTO EX D.LGS 231/2001

## → Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 24, D.Lgs. 231/01)

- Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.);
- Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.316-ter c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.).

## → Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, D.Lgs. 231/01)<sup>1</sup>

- Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).

## → Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, D.Lgs. 231/01)<sup>2</sup>

- Associazione per delinquere (art. 416 sesto comma c.p.);
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis)
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter)
- . Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (Art. 74 - Legge 26 giugno 1990, n. 162, articoli 14, comma 1, e 38, comma 2).

## → Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 25, D.Lgs. 231/01)

- Concussione (art. 317 c.p.).
- Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319- c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p. c);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari della Comunità Europea e di Stati esteri (art. 322-bis - c.p.).

## → Reati di falso nummario (art. 25-bis, D.Lgs. 231/01)<sup>3</sup>

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);

1 Articolo aggiunto dalla L. 18 marzo 2008 n. 48, art. 7

2 Articolo aggiunto dalla L. 18 marzo 2008 n. 48, art. 7

3 Articolo aggiunto dal D.L. 25 settembre 2001 n. 350, art. 6, D.L. convertito con modificazioni dalla legge n. 409 del 23/11/2001

- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede. (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati. (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo. (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati. (art. 464 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchio segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

→ **Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis 1, D.Lgs. 231/01)<sup>4</sup>**

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

→ **Reati societari (art. 25-ter, D.Lgs. 231/01)<sup>5</sup>**

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622, comma 1 e 3, c.c.);
- Falso in prospetto (art. 2623, comma 1 e 2 - soppresso dal 12/01/2006 dalla Legge del 28/12/2005 n. 262 art. 34);
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624, comma 1 e 2, c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);

- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.)<sup>6</sup>;
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.).

→ **Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater, D.Lgs. 231/01)<sup>7</sup>**

→ **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.) (art. 25-quater-1, D.Lgs. 231/01)<sup>8</sup>**

→ **Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, D.Lgs. 231/01)<sup>9</sup>**

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater);
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.)<sup>10</sup>;
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro. (art. 603 bis c.p.)
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).

→ **Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies, D.Lgs. 231/01)<sup>11</sup>**

- Abuso di informazioni privilegiate (D.Lgs. 24.02.1998, n. 58, art. 184);
- Manipolazione del mercato (D.Lgs. 24.02.1998, n. 58, art. 185).

4 Articolo aggiunto dalla L. 23 luglio 2009 n. 99, art. 15

5 Articolo aggiunto dal D.Lgs. 11 aprile 2002 n. 61, art. 3

6 Articolo aggiunto dalla L. 28 dicembre 2005, n. 262, art. 31

7 Articolo aggiunto dalla L. 14 gennaio 2003 n. 7, art. 3

8 Articolo aggiunto dalla L. 9 gennaio 2006 n. 7, art. 8

9 Articolo aggiunto dalla L. 11 agosto 2003 n. 228, art. 5

10 Articolo aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38

11 Articolo aggiunto dalla L. 18 aprile 2005 n. 62, art. 9

→ **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies, D.Lgs. 231/01)<sup>12</sup>**

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).

→ **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies, D.Lgs. 231/01)<sup>13</sup>**

- Ricettazione (art. 648 c.p.).
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.).

→ **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies, D.Lgs. 231/01)<sup>14</sup>**

- Legge 22 aprile 1941 n. 633: art. 171 (primo e terzo comma), art. 171-bis, art. 171-ter, art. 171-septies, art. 171-octies.

→ **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies, D.Lgs. 231/01)<sup>15</sup>**

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 377-bis c.p.).

→ **Reati ambientali (art. 25-undecies, D.Lgs. 231/01)<sup>16</sup>**

- Inquinamento ambientale (Art. 452-bis c.p.)
- Disastro ambientale (Art. 452-quater c.p.)
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.)
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (Art. 452-sexies c.p.)
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (Art. 727 bis c.p.)
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (Art. 733-bis c.p.)

- Reati previsti dal D.Lgs 3 aprile 2006 n. 152 "Norme in materia ambientale":

- Art. 103 (Scarichi su suolo)
- Art. 104 (Scarichi nel sottosuolo e nelle acque sotterranee)
- Art. 107 (Scarichi nelle reti fognarie)
- Art. 108 (Scarichi di sostanze pericolose)
- Art. 137 (Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose)<sup>17</sup>
- Art. 187 (Divieto di miscelazione di rifiuti pericolosi)
- Art. 256 (Attività di gestione di rifiuti non autorizzata)<sup>18</sup>
- Art. 257 (Bonifica dei siti)<sup>19</sup>
- Art. 258 (Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari) comma 4
- Art. 259 (Traffico illecito di rifiuti) comma 1
- Art. 260 (Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti)<sup>20</sup>
- Art. 260-bis (Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti)
- Art. 279 (Superamento dei valori limite di emissione e di qualità dell'aria) comma 5
- L. 07 febbraio 1992, n. 150 - Disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, firmata a Washington il 3 marzo 1973, di cui alla L. 19 dicembre 1975, n. 874, e del regolamento (CEE) n. 3626/82, e successive modificazioni, nonché norme per la commercializzazione e la detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica.
- L. 28 dicembre 1993 n. 549 - Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente
- D.Lgs. 06 novembre 2007, n. 202 - Attuazione della
- direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni.

→ **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. 231/01)<sup>21</sup>**

- Art. 22 comma 12 bis (Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato) D.Lgs. 25/07/1998, n. 286
- Art. 12 (Disposizioni contro le immigrazioni clandestine), commi 3, 3-bis, 3-ter e cinque, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 - Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero.

12 Articolo aggiunto dalla L. 3 agosto 2007 n. 123, art. 9, e successivamente sostituito dall'art. 300 comma 1 del D.Lgs.9 aprile 2008 n.81.

13 Articolo aggiunto dal D.Lgs. 21 novembre 2007 n. 231, art. 63, co. 3 - Rubrica così modificata dall'art. 3, comma 5, lett. b), L. 15 dicembre 2014, n. 186.

14 Articolo inserito dall'art. 15, comma 7, lett. c), L. 23 luglio 2009, n. 99

15 Articolo aggiunto dall'art. 20, L. 1 marzo 2001, n. 63. Vedi, anche, l'art. 25-decies, D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, aggiunto dall'art. 4, comma 1, L. 3 agosto 2009, n. 116, e l'art. 10, L. 16 marzo 2006, n. 146.

16 Articolo inserito dall'art. 2, comma 2, D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121.

17 Art. 137: comma 2, 3, 5, 11, 13.

18 Art. 256, comma 1, 3, 5, 6.

19 Art. 257 comma 1, 2.

20 Art. 260 comma 1, 2

21 Articolo inserito dall'art. 2, comma 1, D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109.



→ **Razzismo e xenofobia**  
**(Art. 25-terdecies, D.Lgs. 231/01)**

- Art. 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654 - Ratifica ed esecuzione della convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale, aperta alla firma a New York il 7 marzo 1966.

**LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DI UN ENTE  
SORGE ANCHE IN RELAZIONE AI SEGUENTI REATI:**

→ **Reati transnazionali**  
**(Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10)**

- L'art. 3 della legge definisce reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:
  - a) sia commesso in più di uno Stato;
  - b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
  - c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia

implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;

- d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
  - Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
  - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43);
  - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309);
  - Riciclaggio (art. 648-bis c.p.) (abrogato dall'art. 64, co. 1, let. f);
  - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.) (abrogato dal D.Lgs. 231/07, art. 64, co. 1, let. f);
  - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286);
  - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
  - Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).





**CENTRO SARCA**  
**MILANO**

Opening 2003

Restyling 2015

GLA galleria mq 23.773

Food anchor GLA sq.m. 11.000



Environmental Certifications:  
BREEAM, UNI EN ISO 14001



Via Trattati Comunitari  
Europei 1957-2007  
n. 13, Bologna  
Italia

t. +39 051 509111  
f. +39 051 509247

**[www.gruppoigd.it](http://www.gruppoigd.it)**  
[info@gruppoigd.it](mailto:info@gruppoigd.it)