REALE IMMOBILI

REALE GROUP TOGETHERMORE

Modello di Organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

Versione documento	Approvato da	Data approvazione
1.0	C.d.A. di Reale Immobili	13.11.2008
Numero	Approvato da	Data approvazione
1.1	C.d.A. di Reale Immobili	19.03.2010
1.2	C.d.A. di Reale Immobili	07.07.2011
1.3	C.d.A. di Reale Immobili	19.03.2012
1.4	C.d.A. di Reale Immobili	14.03.2013
1.5	C.d.A. di Reale Immobili	18.06.2014
1.6	C.d.A. di Reale Immobili	19.03.2015
1.7	C.d.A. di Reale Immobili	20.03.2017
1.8	C.d.A. di Reale Immobili	13.03.2018
1.9	C.d.A. di Reale Immobili	18.02.2019
2.0	C.d.A. di Reale Immobili	17.02.2020
2.1	C.d.A. di Reale Immobili	29.07.2021
2.2	C.d.A. di Reale Immobili	31.10.2023
2.3	C.d.A. di Reale Immobili	21.02.2025

REALE IMMOBILI

REALE GROUP TOGETHERMORE

INDICE

SOMMARIO

1. PREMESSA....3
1.1. Struttura del Modello....3
1.2. Identità di Reale Group....3
1.3. Identità della Società....6
1.4. Definizioni....6
1.5. Destinatari....8
1.6. Il Decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001....8
1.7. Responsabilità per i reati commessi all'estero da ente con sede in Italia....8
1.8. Presupposti di esclusione della responsabilità dell'Ente....9
1.9. Le Linee Guida emanate dalle Associazioni di categoria....10
2. IL MODELLO ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO....10
3. PRINCIPI DI RIFERIMENTO PER L' ADOZIONE DEL MODELLO....12
3.1. Ambito soggettivo di applicazione....12
3.2. Rilevazione dei processi strumentali....13
3.3. Sistema Normativo aziendale....14
3.3.1. Codice Etico....14
3.3.2. Il Sistema delle Procure e delle Deleghe....14
3.4. Diffusione del Modello di organizzazione, gestione e controllo....15
3.4.1. Formazione ed informazione dei Dipendenti e dei Dirigenti....15
3.4.2. Formazione e informazione agli Amministratori....15
3.4.3. Formazione e informazione alla Rete di vendita....16
3.4.4. Informazione ai consulenti, ai fornitori e ai collaboratori esterni alla Società....16
4. SISTEMA SANZIONATORIO....16
4.1. Condotte rilevanti....16
4.2. Sanzioni per i lavoratori dipendenti....17
4.3. Misure nei confronti dei dirigenti....17
4.4. Misure nei confronti degli Amministratori....17
4.5. Misure nei confronti dei Sindaci....17
4.6. Misure nei confronti di consulenti fornitori e collaboratori esterni allaSocietà....18

5. ORGANISMO DI VIGILANZA....18
5.1. Requisiti e durata dell'Organismo di Vigilanza....19
5.1.1. Nomina e requisiti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza....20
5.1.2. Durata in carica, cessazione e decadenza dei membri dell'Organismo....20
5.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza....20
5.3. Coordinamento tra gli Organismi di Vigilanza del Gruppo....22
5.4. Reporting verso il vertice aziendale....22
5.5. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza....23
5.5.1. Comunicazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi....23
5.5.2. Comunicazioni da parte degli Organismi di Vigilanza delle Società del Gruppo....23
6. SEGNALAZIONI....24

7. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI....24
8. NORMA FINALE....24

1. Premessa

1.1 Struttura del Modello

Il Modello di Organizzazione, gestione e controllo di Reale Immobili si compone della presente Parte Generale e dei seguenti documenti:

I. Parte Speciale del Modello

- Introduzione
- Sezione A: Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e corruzione tra privati
- Sezione B: Reati in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- Sezione C: Reati in materia di criminalità informatica
- Sezione D: Reati societari e reati finanziari
- Sezione E: Riciclaggio, autoriciclaggio e finanziamento del terrorismo
- Sezione F: Reati ambientali
- Sezione G: Delitti di criminalità organizzata e delitti transnazionali. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all' autorità giudiziaria. Delitti contro l'industria e il commercio. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare; frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati.
- Sezione H Delitti contro la fede pubblica. Delitti contro la vita e l'incolumità individuale. Delitti contro la personalità individuale. Razzismo e xenofobia. Frodi nelle competizioni sportive, esercizio abusivo di giochi e scommesse
  Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, Delitti contro il patrimonio culturale e riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.
- Sezione I: Reati fiscali e di contrabbando

1.2 Identità di Reale Group

Reale Group è un gruppo internazionale, operativo in Italia, in Spagna e in Cile attraverso la Società Reale Mutua di Assicurazioni e le sue controllate, che svolge la propria attività in campo assicurativo, bancario, immobiliare e dei servizi.

La Società Reale Mutua di Assicurazioni, Capogruppo di Reale Group, è la più grande compagnia assicurativa italiana costituita in forma di mutua; il principio della mutualità, derivante dalla Capogruppo, guida l'agire anche delle altre società del Gruppo, facendone risaltare la missione, i valori e le peculiarità in termini di trasparenza, etica e affidabilità, interpretando al meglio le richieste degli stakeholder.

La componente assicurativa di Reale Group è costituita dalle seguenti società:

- Società Reale Mutua di Assicurazioni: compagnia con sede a Torino, presente sull'intero territorio italiano, ha come oggetto sociale l'esercizio dell'assicurazione in tutti i rami Danni e Vita e della

riassicurazione. In virtù della sua forma mutualistica, i soci della compagnia sono tutti coloro che con essa stipulino una o più polizze di assicurazione;

- Italiana Assicurazioni S.p.A.: compagnia con sede principale a Milano e sede secondaria a Udine, presente sull'intero territorio italiano, ha come oggetto sociale l'esercizio dell'assicurazione e della riassicurazione nei rami Danni e Vita. Essa è posseduta per il 99,92% dalla Società Reale Mutua di Assicurazioni e per lo 0,08% da piccoli azionisti esterni al Gruppo;

- Reale Seguros Generales S.A.: compagnia con sede a Madrid, opera in Spagna nei rami Danni. Essa è posseduta per il 95% dalla Società Reale Mutua di Assicurazioni e per il 5% da Italiana Assicurazioni;

- Reale Vida y Pensiones S.A.: compagnia con sede a Madrid, operativa in Spagna e dedicata all'offerta di prodotti Vita e risparmio. Essa è posseduta per il 5% dalla Società Reale Mutua di Assicurazioni e per il 95% da Reale Seguros Generales;

- Reale Chile Seguros Generales S.A.: compagnia con sede a Santiago del Cile, operativa sul territorio cileno nei rami Danni. Essa è posseduta per il 99,99% da Reale Group Chile e per lo 0,01% da Reale Group Latam.

- Ydrogios S.A.:compagnia con sede ad Atene, operativa sul territorio greco nei rami Danni

La componente immobiliare di Reale Group è costituita dalle seguenti società:

- Reale Immobili S.p.A.: società con sede a Torino, che si occupa della gestione, conservazione e valorizzazione del proprio patrimonio immobiliare e di quello delle società italiane di Reale Group, fornendo altresì consulenza in materia tecnica e immobiliare; Reale Immobili è incaricata dalle società italiane del Gruppo della gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Essa è posseduta per l'85,92% dalla Società Reale Mutua di Assicurazioni e per il 14,08% da Italiana Assicurazioni;

- Reale Immobili España S.A.: società con sede a Madrid che si occupa della gestione e valorizzazione del patrimonio immobiliare spagnolo di Reale Seguros. Essa è posseduta per il 46,81% dalla Società Reale Mutua di Assicurazioni e per il 53,19% da Reale Seguros Generales.

La componente bancaria di Reale Group è costituita da:

- Banca Reale S.p.A.: società con sede a Torino, che offre servizi di raccolta e gestione del risparmio e l'esercizio del credito nelle sue varie forme, nonché con ogni altra attività finanziaria. La Banca è il polo finanziario di Reale Group relativamente alla gestione degli attivi delle società del Gruppo e, in particolare, dei portafogli delle compagnie. Essa è posseduta per il 95% dalla Società Reale Mutua di Assicurazioni e per il 5% da Italiana Assicurazioni.

La componente dei servizi di Reale Group è costituita dalle seguenti società:

- Blue Assistance S.p.A.: società con sede a Torino, specializzata nella progettazione, realizzazione ed erogazione di assistenza per la persona, per la famiglia e i loro beni e nella gestione di attività tecnico - liquidative, consulenza e customer care; l'attività è prestata sia alle società del Gruppo sia a clientela extra captive. Essa è posseduta per il 100% dalla Società Reale Mutua di Assicurazioni;

- Blue Health Center S.r.l.: società con sede a Torino, che ha per oggetto la progettazione, l'organizzazione, la realizzazione e l'erogazione di servizi di cura e di assistenza sanitaria con qualsiasi modalità e forma,

anche esclusivamente in modalità telematica e da remoto in telemedicina tramite piattaforma tecnologica. Essa è posseduta da Blue Assistance;

- Reale ITES S.r.l.: società con sede a Torino, avente per oggetto la prestazione di servizi informatici e affini alle società italiane del Gruppo. Essa è posseduta per l'88,13% dalla Società Reale Mutua di Assicurazioni, per il 2% da Italiana Assicurazioni, per il 9,85% da Reale Seguros, per lo 0,01% da Reale Vida e per lo 0,01% da Banca Reale;

- Reale ITES Esp S.L.: società con sede a Madrid, avente per oggetto la prestazione di servizi informatici e affini alle società spagnole del Gruppo. Essa è posseduta per il 50,50% da Reale Seguros e per il 49,50% da Reale ITES S.r.l.;

- Italnext S.r.l.: società con sede a Milano, che svolge attività di intermediazione per la vendita di prodotti assicurativi e per la promozione di tutele previdenziali e assistenziali, e fornisce servizi amministrativi, gestionali, di consulenza e di supporto correlati all'attività di intermediazione assicurativa; Rem Intermediazioni S.r.l.: società con sede a Milano, che ha per oggetto l'assunzione di incarichi diretti a promuovere la conclusione di contratti di assicurazione e la relativa attività di amministrazione. Essa è posseduta per il da Italiana Assicurazioni.

- Blue Services by Reale Group S.l.: società con sede a Madrid specializzata nella progettazione, realizzazione e fornitura di servizi di assistenza sociale e sanitaria, servizi medici e veterinari, servizi legali, servizi per il tempo libero e l'intrattenimento, istruzione e formazione, assistenza nel campo della mobilità delle persone e nell'alloggio. L'attività è fornita alle Società del Gruppo, nonché a partners terzi. Appartiene a Reale Seguros Generales.

- **Le holding presenti nel Gruppo sono le seguenti:**

- **Reale International srl: società con sede a Torino, finalizzata all'indirizzo e coordinamento del business assicurativo estero. Essa è controllata dalla Società Reale Mutua di Assicurazioni.**

- Reale Group Latam S.p.A.: società con sede a Santiago del Cile, per lo sviluppo degli interessi di Reale Group in America Latina. Essa è posseduta per il 100% da Reale Seguros Generales;

- Reale Group Chile S.p.A.: società con sede a Santiago del Cile, che raggruppa gli interessi di Reale Group e dei suoi soci locali. Essa è posseduta per il 99,57% da Reale Group Latam e per lo 0,43% dai citati soci locali.

1.3 Identità della Società

Reale Immobili S.p.A., società del Gruppo Reale totalmente controllata da Reale Mutua Assicurazioni, è nata nel febbraio 2002.
La sua attività è mirata alla gestione, alla conservazione e alla valorizzazione del patrimonio immobiliare che è stato conferito da Reale Mutua alla società nel dicembre 2002, con effetto dal 1° gennaio 2003.
Tale patrimonio comprende tutti gli immobili societari affittati a terzi. Sono quindi esclusi dalla proprietà il complesso di sede, i locali adibiti a ristorante aziendale, il circolo ricreativo di Torino Corso Agnelli, gli immobili ubicati al di fuori del territorio nazionale.
Reale Immobili si occupa inoltre della gestione dei beni immobili delle società del gruppo, a cui fornisce servizi di consulenza in materia tecnica e immobiliare.

1.4. Definizioni

Nel presente documento e nei relativi allegati le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

- **"Alta Direzione":** il Direttore Generale e, ove presenti, il Condirettore Generale e il Vice Direttore Generale

- **"Attività o area sensibile"**: processo (interno/esterno), che espone la Società al rischio di commissione di uno dei Reati disciplinati dal Decreto. Sono considerate "sensibili" anche le attività affidate a terzi.

    - "**Canale di segnalazione interna" (whistleblowing):** canale apposito riservato e indipendente, messo a disposizione dei destinatari secondo quanto disposto dalla normativa di cui al D.lgs. 24/2023, che, attraverso una piattaforma informatica dedicata, permette di effettuare anche segnalazioni di violazioni al Modello, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante.

"Capogruppo": la Società Reale Mutua di Assicurazioni.

- **"CCNL Dirigenti"**: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Società di Assicurazione attualmente in vigore ed applicato al personale dirigente della Società.

- **"CCNL Dipendenti"**: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Società di Assicurazione attualmente in vigore ed applicato al personale dipendente non dirigente della Società.

- **"CCNL Dipendenti (custodi)"**: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti da Proprietari di Fabbricati in vigore ed applicato allo specifico personale dipendente.

- **"Codice Disciplinare"**: Insieme delle misure disciplinari applicabili al Personale (dirigenti e dipendenti non dirigenti) in caso di violazione di leggi, norme, regolamenti e del Modello.

- **"Codice Etico"**: Codice riportante i valori fondamentali e i principi di comportamento che la Società e il Gruppo riconoscono come propri, dichiarano di agire nei confronti dei portatori di interesse e sui quali richiamano l'osservanza di tutti i soggetti (interni ed esterni) che cooperano al perseguimento dei fini sociali.

- "**Compliance Office 231/2001" o** ufficio denominato anche "Legal Persons Administrative Liability" incaricato dall'Organismo di Vigilanza allo svolgimento su base continuativa di verifiche, di analisi e altri adempimenti; tale ufficio è dipendente gerarchicamente dal Direttore Generale, ma strutturalmente separato in quanto risponde direttamente all'Organismo di Vigilanza.

- **"Corporate Governance"**: insieme delle regole organizzative che disciplinano la gestione ed il controllo della Società e del Gruppo.

- **"D.Lgs. 231/2001"** o **"Decreto"**: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300",* , nonché le successive modifiche ed integrazioni.

- **"Destinatari"**: Organi Sociali, Dipendenti, società di servizi, consulenti, fornitori e altri soggetti con cui la Società entra in contatto nello svolgimento delle proprie attività.

- **"Dipendenti"** e **"Personale"**: tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, ivi inclusi i dirigenti.

- **"GRC" (Governance, Risk and Compliance):** principale strumento integrato a livello di Gruppo finalizzato alla gestione dei rischi e all'impostazione del Sistema di Controllo Interno tramite un approccio basato sul rischio; tale applicativo è direttamente correlato al sistema di mappatura dei processi del Gruppo (ARIS).

- **"Reale Group" o "Gruppo":** Reale Mutua Assicurazioni e le Società sia italiane sia straniere dalla stessa controllate ai sensi del primo comma dell'art. 2359 c.c.

- **"Linee Guida emanate dalle Associazioni di categoria"**: le Linee Guida di riferimento per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo *ex* D.lgs. 231/2001 emanate dalle Associazioni di categoria più rappresentative (in particolare, Confindustria e ABI);

- **"Modello"**: il presente documento, comprensivo degli Allegati, che illustra il modello di organizzazione, di gestione e di controllo idoneo a prevenire i reati, così come previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto.

- **"Organi Sociali"**: il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società.

- **"Organismo di Vigilanza"** o **"OdV"**: Organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, avente il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull'aggiornamento degli stessi.

- **"Processo":** insieme omogeneo di flussi di processo che contengono attività tra loro correlate la cui esecuzione consente di creare valore o di raggiungere uno specifico obiettivo, attraverso l'utilizzo e la trasformazione di risorse di input in determinati output. all'interno degli stessi si possono configurare le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione di reati, anche in via strumentale, e in forma di concorso per la concreta realizzazione della fattispecie di reato.
  I processi aziendali di Reale Immobili e delle Società del Gruppo sono mappati e costantemente aggiornati attraverso il software denominato ARIS.

- **"Procedure"**: insieme delle procedure aziendali atte a disciplinare uno specifico processo

- **"Reale Immobili"** o **"Società" o "RI"**: Reale Immobili S.p.A., società di Reale Group.

- **"Reale Mutua", "Compagnia", "Controllante" o "Capogruppo":** la Società Reale Mutua di Assicurazioni.

- **"Reati"**: i reati di cui agli artt. 24 e ss. del D. lgs. 231/2001 ai quali si applica la disciplina prevista dal Decreto.

- **"Sistema dei Controlli Interni e di Gestione dei Rischi" o "SCIGR":** il Sistema dei controlli interni adottato dalla Capogruppo in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 30 quater del Codice delle Assicurazioni Private (D.lgs. 205/2009) e dal Titolo III, Capo I del Regolamento IVASS n. 38 del 3 luglio 2018

- **"Sistema Sanzionatorio"**: Insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione del Modello.

- **"Società di servizi"**: società che svolgono attività di servizi in favore della Società, sia terze che del Gruppo.

1.5. Destinatari

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per:

- I componenti degli Organi Sociali e per tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione, anche di fatto, di Reale Immobili e/o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- i dipendenti.

In forza di apposite clausole contrattuali, le previsioni del Modello possono applicarsi anche a:

- fornitori e fiduciari, collaboratori, consulenti, società di servizi, e, in generale, a tutti quei soggetti che operano per conto e/o in nome e/o nell'interesse della Società;
- partner (es. anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture) che operano per conto e/o in nome e/o nell'interesse di Reale Immobili;
- coloro che, sebbene abbiano un rapporto contrattuale con altre entità del Gruppo, nella sostanza operano in maniera rilevante e/o continuativa in nome e/o per conto e/o nell'interesse di Reale Immobili.

1.6. Il Decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001

Il Decreto legislativo n.231 dell'8 giugno 2001 recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" ha introdotto in Italia una peculiare forma di responsabilità degli enti per alcuni reati (generalmente dolosi, talvolta colposi) commessi o tentati nell'interesse o a vantaggio degli stessi, dai c.d. soggetti apicali[4] e da coloro che sono sottoposti all'altrui direzione o vigilanza. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.
La responsabilità introdotta dal Decreto mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli Enti che abbiano un interesse o tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito. Per tali illeciti è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; nei casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione (P.A.), l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Il Decreto, nella sua stesura originaria, elencava, tra i reati dalla cui commissione è fatta derivare la responsabilità amministrativa degli Enti, esclusivamente quelli realizzati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25). Successivamente, sono stati inseriti ulteriori reati.

Per la definizione dell'elenco completo dei reati presupposto previsti dal Decreto si rinvia al contenuto del sito web dello Stato Italiano "Normattiva" (www.normattiva.it), mentre per una più ampia trattazione degli stessi e per la valutazione dei rischi si rinvia alle sezioni della Parte Speciale, integrate al presente documento.

1.7. Responsabilità per i reati commessi all'estero da ente con sede in Italia

L'articolo 4 del Decreto dispone la punibilità di un ente avente sede in Italia per i reati commessi all'estero. Pertanto, gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato italiano rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

[4] Soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per i reati commessi all'estero sono i seguenti:

- l'autore del reato commesso all'estero deve essere un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art.5, comma 1, del Decreto;
- il reato commesso all'estero deve rientrare tra i reati presupposto contenuti nel Decreto;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e nelle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 c.p.

1.8. Presupposti di esclusione della responsabilità dell'Ente

L'articolo 6 del Decreto stabilisce che l'Ente non risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "*modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*".
Ove il reato venga commesso dai soggetti apicali, l'Ente non risponde se prova che:

(I) l'Organo Dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

(II) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento sia stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

(III) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al modello;

(IV) i soggetti abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza posti a carico dei soggetti apicali medesimi. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato modelli idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, secondo una valutazione che deve necessariamente essere a priori.

Il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

A seguito dell'entrata in vigore del D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano*

*violazioni delle disposizioni normative nazionali". I*l si ritiene parte integrante del Modello, il canale di segnalazione interna, come da specifica procedura della Società, che consente ai soggetti indicati nel D.Lgs.n.24/2023 di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tale canali garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

- Inoltre, il D.lgs. 24/2023 vietaatti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- La Società prevede, nel sistema disciplinare di cui sopra, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi viola le disposizioni di cui al D.lgs. 24/2023 e/o le procedure messe in atto per attuarlo, nonché di chi nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

1.9. Le Linee Guida emanate dalle Associazioni di categoria

L'art. 6 del Decreto dispone, infine, che i modelli possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia.

In linea con quanto disposto dal Decreto, le Linee Guida delle principali Associazioni di categoria, individuano come principi fondamentali nella costruzione dei Modelli:

- l'individuazione delle aree sensibili volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei reati previsti dal Decreto;
- gli obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza, volti a soddisfare l'attività di controllo sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello;
- la predisposizione di un sistema di controllo interno ragionevolmente in grado di prevenire o ridurre il rischio di commissione dei Reati attraverso l'adozione di appositi protocolli;
- la conformità alle leggi, regolamenti, norme e politiche interne.

La valutazione dell'idoneità del Modello a prevenire i reati spetta comunque in ogni caso all'Autorità giudiziaria.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituisce, ai sensi dell'art. 6, comma I, lett. a) del Decreto, atto di competenza e di emanazione dell'Organo Dirigente (Consiglio di Amministrazione).

Pertanto, il Consiglio stesso, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione, della propria immagine e delle aspettative di tutti i portatori di interesse (c.d. *stakeholders*") ha adottato il Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società, dopo aver verificato la rispondenza dei principi comportamentali, della struttura organizzativa e delle procedure già adottate con le finalità previste dal Decreto; in particolare, il Consiglio stesso ha approvato e recepito, mediante apposita delibera, i *"principi di riferimento"* cardine enunciati nel presente documento al capitolo 3, che costituiscono parte integrante del Modello adottato dalla Società.

E' sempre responsabilità del Consiglio di Amministrazione procedere all'attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione di tali principi, così come curare le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso.

Il Consiglio di Amministrazione deve altresì garantire l'aggiornamento dei processi sensibili, in relazione alle esigenze di adeguamento che si dovessero rendere necessarie. La mappatura dei processi comprende anche le attività esternalizzate dalla Società, in quanto i soggetti che prestano servizi o svolgono operazioni per conto della Società sono rilevanti ai sensi dell'art. 5 del D.lgs. 231/2001 quali persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali. In questo senso il Modello intende prevedere controlli che attraverso l'inserimento di opportune clausole contrattuali siano efficaci a ridurre i rischi-reato associati alle attività esternalizzate.

Scopo del Modello di Reale Immobili è la predisposizione di un sistema strutturato e organico di processi e attività di controllo volto a prevenire la commissione di reati, mediante l'individuazione dei processi "sensibili".

A tal proposito, il Modello si propone come finalità quelle di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società e del Gruppo nelle attività/aree "sensibili", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società e delle Società Gruppo;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate nell'ambito della Società e del Gruppo (anche nel caso in cui la Società e il Gruppo stessi fossero apparentemente in condizione di trarne vantaggio), informando tutti coloro che operano in nome e per conto della Società e del Gruppo che i comportamenti illeciti sono altresì passibili di sanzioni disciplinari che possono arrivare sino alla risoluzione del rapporto, in quanto sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui entrambi intendono attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle attività/aree sensibili, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

È, inoltre, convinzione del Consiglio di Amministrazione di Reale Immobili che il Modello, ferma restando la sua finalità peculiare, faccia parte del più ampio Sistema dei Controlli Interni e Gestione dei Rischi definito dalle linee guida della *Governance* del Gruppo e che pertanto tale sistema costituisca un efficace presidio anche allo scopo di prevenire i reati contemplati dal Decreto.

Il Sistema dei Controlli Interni e di Gestione dei Rischi, infatti, coinvolge ogni comparto dell'attività della stessa attraverso la netta distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, evitando ogni possibile conflitto di interesse. In particolare, i controlli coinvolgono, con ruoli diversi, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, il Comitato per il Controllo Interno e i Rischi di Gruppo, l'Alta Direzione, la funzione Internal Audit della Capogruppo, le altre funzioni di controllo di Gruppo nonché la struttura organizzativa della Società e rappresentano un attributo imprescindibile dell'attività quotidiana.

3. PRINCIPI DI RIFERIMENTO PER L'ADOZIONE DEL MODELLO

I principi di riferimento deliberati dal Consiglio di Amministrazione sui quali si sono basate e si basano le attività per l'adozione, l'efficace attuazione, la valutazione nonché l'eventuale adeguamento del Modello sono qui di seguito sinteticamente riepilogati:

- identificazione dell'ambito di applicazione dei presupposti soggettivi del Decreto rispetto all'operatività aziendale e del Gruppo da ricomprendere nel Modello;
- mappatura dei flussi di processo all'interno dei quali sono svolte attività il cui svolgimento può costituire occasione di commissione dei reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- analisi dei processi in essere e definizione delle eventuali implementazioni migliorative dell'attuale Sistema dei Controlli Interni e di Gestione dei Rischi. In tale ambito particolare attenzione è stata posta alla valutazione di quei processi in cui, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione di reati;
- valutazione dei comportamenti che possono configurare le fattispecie di reato previste dal Decreto in relazione ai principi etici;
- importanza del sistema normativo di Gruppo;
- valutazione delle modalità di formazione del personale;
- valutazione dell'informativa da fornire alle società di servizi e agli altri soggetti terzi;
- valutazione delle disposizioni disciplinari idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- valutazione della struttura organizzativa, in particolare rispetto a:
  a. identificare il posizionamento dell'Organismo di Vigilanza e definire i poteri e i mezzi assegnati allo stesso per lo svolgimento dei suoi compiti:;
  b. definire i flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;

3.1 Ambito soggettivo di applicazione

Per l'adozione, l'efficace attuazione, nonché per ogni successivo adeguamento del Modello organizzativo e di controllo, sono state individuate, mediante un'analisi di tutte le unità organizzative e dei relativi flussi di processo, le principali fattispecie di rischio/reato nonché le possibili modalità di realizzazione.

Al fine dell'individuazione delle stesse, assume rilievo la determinazione dell'ambito d'applicazione dei presupposti soggettivi del Decreto. In particolare, è stato necessario identificare i soggetti dalla cui condotta illecita possa derivare l'estensione della responsabilità a carico della Società, anche in relazione alle attività esternalizzate dalla stessa.

Più in dettaglio:

A) con riferimento all'Organizzazione aziendale:

- i membri del Consiglio di Amministrazione, l'Alta Direzione, il Direttore Risorse in qualità di datore di lavoro (ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni), rivestendo funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente rientrano tra i soggetti in posizione apicale di cui all'art. 5, co. 1, lett. a) del Decreto;
- i dirigenti e tutti i dipendenti, operando sotto la direzione o la vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra, sono ricompresi nell'ambito dei soggetti di cui all'art. 5, co. 1, lett. b) del Decreto.

B) Per determinare l'ambito d'applicazione dei presupposti soggettivi del Decreto, il Consiglio di Amministrazione della Società ritiene di estendere la mappatura delle attività sensibili includendo nel Modello anche le attività svolte per conto di Reale Immobili dalle altre Società del Gruppo.

C) Con riferimento alla sussistenza dei presupposti soggettivi per l'applicazione della norma in oggetto anche nei confronti di soggetti estranei all'organizzazione aziendale ma con cui la Società intrattiene rapporti stabili e continuativi, si rende opportuno verificare la concreta esistenza nei confronti di tali soggetti di:

- poteri di indirizzo, vale a dire ordini e direttive specifiche riguardanti l'esecuzione dell'incarico conferito e le modalità di attuazione;
- poteri di controllo delle diverse fasi di espletamento della prestazione;
- eventuale potere sanzionatorio.

Le tematiche devono essere risolte distintamente, con riguardo allo status specifico di ciascuna di queste figure di interlocutori: *outsourcer,* consulenti e fornitori.

Si ritiene di escludere i consulenti e i fornitori dall'ambito di applicazione dei presupposti soggettivi del Decreto, in quanto una loro eventuale inclusione tra i soggetti sottoposti al potere di direzione e vigilanza di un soggetto apicale appare in contrasto con il principio di stretta legalità, vigente in ambito penale ed espressamente richiamato dall'art. 2 del Decreto. Tuttavia, l'esclusione di tali ultimi soggetti dal novero dei diretti destinatari del Decreto non esclude l'impegno del Consiglio di Amministrazione a garantire il rispetto delle regole operative e dei principi etici anche da parte dei suddetti soggetti attraverso idonei strumenti di carattere contrattuale.

3.2 Metodologia di identificazione dei rischi ex D.Lgs.n.231/2001

La metodologia di identificazione e valutazione dei rischi ex D.lgs. 231/2001 è trattata nel documento integrante il Modello, denominato "Introduzione alla Parte Speciale.

3.3 Sistema Normativo aziendale

La Società è dotata di un sistema normativo aziendale, composto dai documenti che ne definiscono il funzionamento organizzativo; tale sistema rispetta i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, in particolare in relazione all'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza e delle attività operative. I documenti si dividono in:

A. Documenti guida: documenti con contenuti di indirizzo e di coordinamento, che costituiscono le fonti normative di più alto livello per la disciplina delle attività e dei comportamenti aziendali, realizzando il complesso di informazioni fondamentali per la gestione della Società e del Gruppo.
   Rientrano tra questi documenti:
   - il Codice Etico di Gruppo;
   - Sistema sanzionatorio a presidio de Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/2001;
   - Il Regolamento di Gruppo
   - le politiche di governance di Reale Group;
   - l'Organigramma;
   - il Sistema delle Procure e delle Deleghe;
   - i Regolamenti ;
   - il Piano triennale/Business plan;

- le Policy della Società e del Gruppo;
- i processi e le procedure.

B. Documenti divulgativi (comunicati e circolari ecc.): si tratta di strumenti di comunicazione utilizzati per diffondere informazioni e disposizioni verso i soggetti interni.

3.3.1 Codice Etico

I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice Etico adottato dal Gruppo, e in esso sono contenuti.

Il Codice Etico del Gruppo riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti coloro che, anche all'esterno della Società, cooperano al perseguimento dei fini aziendali.

L'attuale Codice Etico, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e successivamente ratificato da tutte le altre Società del Gruppo, definisce i valori fondamentali del Gruppo e i principi di comportamento del Gruppo stesso verso tutti i portatori di interesse.

Il Codice Etico è destinato a guidare le azioni di chi opera nell'ambito del Gruppo per raggiungere gli obiettivi con metodi e comportamenti corretti, leali e coerenti con la cultura d'impresa che deriva dal carattere di mutualità della Capogruppo. Si basa sia sulla conformità specifica alla legislazione vigente, sia sul rispetto dei valori fondamentali del Gruppo che ispirano i comportamenti eticamente corretti e trasparenti verso tutti i portatori di interesse che interagiscono con lo stesso.

La Società si impegna ad un'effettiva diffusione del Codice Etico al suo interno e nei confronti dei soggetti che con essa collaborano, nonché delle informazioni relative alla normativa di riferimento e alle regole comportamentali e procedurali da rispettare, al fine di assicurare che l'attività 'd'impresa si svolga nel rispetto dei principi etici.

3.3.2. Il Sistema delle Procure e delle Deleghe

Il sistema delle procure e delle deleghe rende maggiormente efficiente l'assetto organizzativo della società attraverso l'attribuzione di specifici poteri in ordine a determinate attività.

Le procure definiscono i poteri assegnati dal Consiglio di Amministrazione ai rappresentanti della Società, anche in relazione ad attività nei confronti di soggetti esterni all' azienda.

La delega è un atto interno di attribuzione di funzioni e compiti come definito dalla specifica procedura di Gruppo.

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di procure e deleghe in vigore e la loro coerenza con tutto il sistema normativo aziendale.

3.3.3. Il Regolamento di Gruppo disciplina, sotto diversi punti di vista (organizzativo, funzionale, gerarchico, informativo), il funzionamento di Reale Group con la finalità di garantire un trasparente, efficace ed efficiente esercizio dell'attività di direzione, coordinamento e controllo sullo stesso da parte dell'ultima società controllante italiana ("USCI") Reale Mutua Assicurazioni. L'ambito di applicazione del Regolamento è definito dal concetto di

gruppo ai sensi del 1° comma dell'art. 2359 del Codice Civile, nonché dalla più ampia nozione di gruppo introdotta dal regime Solvency II, come richiamata dalla Relazione al Regolamento IVASS n. 38/2018 in materia di governo societario, e dalla Policy di Governo Societario di Gruppo; pertanto, il Gruppo è costituito dalla capogruppo RMA e da tutte le società da essa controllate, partecipate e soggette a direzione unitaria, sia italiane sia estere.

3.4.Diffusione del Modello di organizzazione, gestione e controllo

Al fine dell'efficace attuazione delle disposizioni contenute nel Decreto, la Società si impegna a garantire e diffondere a tutti i Destinatari una corretta conoscenza del Modello, del Codice Etico e dei contenuti del D.lgs.231/2001, nonché a promuovere la sensibilizzazione all'osservanza degli obblighi derivanti dagli stessi.

Specifiche modalità di formazione sono attuate con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento dei Destinatari nelle attività/aree sensibili.
L'Organismo di Vigilanza promuove e supervisiona il sistema di informazione e formazione in collaborazione con le funzioni aziendali a ciò preposte.

3.4.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti e dei Dirigenti

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello attraverso la formazione e l'informazione al personale sono state predisposte le seguenti attività:

- la disponibilità del documento aggiornato attraverso gli strumenti aziendali preposti; la disponibilità delle informazioni che assicurano le conoscenze di primaria rilevanza nell'ambito del presente Modello;
- l'affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti del Codice Disciplinare
- un'attività di formazione obbligatoria finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto e del Modello.

Inoltre, specifiche modalità di formazione sono attuate con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento del personale nelle attività sensibili.

3.4.2 Formazione e informazione agli Amministratori

Con riferimento agli Amministratori, è cura della Società assicurare un aggiornamento professionale continuo, predisponendo piani di formazione adeguati ad assicurare le competenze tecniche necessarie per svolgere con consapevolezza il proprio ruolo nel rispetto della natura, dimensione e complessità dei compiti assegnati e preservare le proprie conoscenze nel tempo. Tale aggiornamento riguarda anche il contenuto del Decreto e gli obblighi derivanti dal medesimo.
Allo stesso tempo, l'Organismo di Vigilanza garantisce al Consiglio di Amministrazione un'informazione puntuale in materia di responsabilità amministrativa enti attraverso i report annuali e attraverso comunicazioni ad hoc ogniqualvolta ve ne sia l'esigenza.

3.4.3 Informazione ai consulenti, ai fornitori e ai collaboratori esterni alla Società

Ai soggetti esterni alla Società (fornitori, collaboratori, professionisti, consulenti, ecc.) sono fornite, da parte delle funzioni aventi contatti istituzionali con gli stessi, apposite informative sulle politiche e le regole operative adottate dalla Società sulla base del Modello, del Codice Etico nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari a tali previsioni o alla normativa vigente possano avere con riguardo ai rapporti instaurati.

Vengono inoltre inserite nei testi contrattuali specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze.

Un estratto aggiornato del Modello è reso pubblico sul sito Internet della Società stessa all'indirizzo www.realeimmobili.it, all'interno della sezione *"Corporate Governance"* per la consultazione da parte di tutti i soggetti interessati.

4. SISTEMA SANZIONATORIO

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e con carattere di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al Modello di organizzazione, gestione e controllo definito, rende efficiente l'azione di monitoraggio dell'Organismo di Vigilanza ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. La definizione di tale Sistema Sanzionatorio costituisce, infatti, ai sensi del Decreto, un requisito essenziale ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

Il Sistema Sanzionatorio contenuto nel Codice Disciplinare a presidio del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 nonché del Sistema di Segnalazione ex d. lgs. 24 del 10 marzo 2023, si rivolge sia ai soggetti interni sia a quelli esterni, così come specificato nei successivi paragrafi.

L'applicazione del Sistema sanzionatorio e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto.

L'adeguatezza del Sistema Sanzionatorio alle prescrizioni del Decreto deve essere costantemente monitorata dall'Organismo di Vigilanza.

4.1 Condotte rilevanti

Tutte le attività aziendali devono essere svolte nel pieno rispetto della legge, delle normative applicabili, delle previsioni del Codice Etico, dei principi di corporate governance e controllo interno, delle regole generali di comportamento richiamate nel Modello, nonché delle policy, dei processi e delle procedure adottate dalla Società e dal Gruppo.
Sono pertanto esemplificate le principali tipologie di violazioni, commissive ed omissive, idonee a pregiudicare l'efficacia del Modello quale strumento di prevenzione del rischio di commissione di reati di cui al D.lgs. 231/2001:

in via generale:
- violazione dei principi e delle norme di comportamento contenute nel Modello e nel Codice Etico;
- violazione delle procedure indicate nel Modello;
- mancata o inadeguata sorveglianza sul rispetto dei principi e delle norme di comportamento contenute nel Codice Etico e nel Modello da parte del personale che opera nel proprio ambito di responsabilità;
- violazione dell'obbligo di segnalazione all'Organismo di Vigilanza di anomalie o mancate osservanze del Modello;
- violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;

in particolare:

in relazione al Modello (Parte Generale e Parte Speciale) assumono rilevanza:
- le violazioni realizzate nell'ambito delle aree aziendali esposte al rischio di commissione di reato;
- le violazioni idonee ad integrare il solo elemento oggettivo di uno dei reati previsti nel decreto;
- le violazioni finalizzate alla commissione di uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001 o comunque qualora sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità amministrativa della Società ai sensi del decreto stesso;
- la violazione delle misure poste a tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ai sensi del D.lgs. 81/2008. In particolare le condotte che possano determinare una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone o che determinino una lesione fisica di una o più persone;
- la violazione delle disposizioni in materia di trattamento e protezione dei dati personali ai sensi della normativa vigente e delle disposizioni contenute nel Regolamento Aziendale per l'utilizzo degli strumenti elettronici aziendali;
- la violazione del sistema aziendale di gestione delle segnalazioni ai sensi del D.Lgs.n.24/2023

4.2. Sanzioni per i lavoratori dipendenti

Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi del presente Modello e delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico e dalle politiche aziendali, ad opera di lavoratori dipendenti della Società, costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

A questo proposito, ferma la preventiva contestazione e l'applicazione della procedura di cui all'art. 7 della Legge 300 del 20 maggio 1970 (c.d. "Statuto dei Lavoratori"), ai dipendenti della Società si applicano i provvedimenti disciplinari, o del contratto collettivo nazionale di categoria, nel rispetto del principio di proporzionalità della gravità della infrazione e del principio di gradualità della sanzione.

4.3. Misure nei confronti dei dirigenti

Come definito nel Sistema sanzionatorio aziendale, in caso di violazione da parte dei dirigenti, dei principi generali del Modello, delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico e delle politiche aziendali, la Società assumerà nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra Azienda e lavoratore con qualifica di dirigente.

4.4. Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione della normativa vigente o del Modello e del Codice Etico o in caso di promozione di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti di un segnalante da parte di uno o più Amministratori della Società, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio d'Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative, che potranno andare dalla censura, alla sospensione o revoca delle eventuali deleghe attribuite all'interessato, sino alla promozione di iniziative necessarie a provocare l'eventuale sospensione o revoca anticipata dall'incarico ad opera degli organi societari competenti.

4.5. Misure nei confronti dei Sindaci

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

Le eventuali irregolarità commesse saranno comunicate anche alle competenti Autorità di Vigilanza.

4.6. Misure nei confronti di consulenti, fornitori e collaboratori esterni alla Società

La violazione della normativa vigente, delle disposizioni previste dal Modello o dal Codice Etico l'eventuale commissione, nell'ambito dei rapporti con la Società di reati contemplati nel D.lgs. 231/2001 da parte di consulenti, fornitori e collaboratori esterni sarà sanzionata secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

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

5. ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Decreto identifica in un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6, comma 1, lett. b) l'organo al quale deve essere affidato il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne costantemente le proposte di aggiornamento. Tale organo è caratterizzato da requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, efficacia operativa e continuità di azione.

Per una piena aderenza ai dettami del Decreto l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio d'Amministrazione, in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

Il requisito di professionalità presuppone che i membri dell'Organismo di Vigilanza debbano avere competenze in materia di controlli interni e competenze specifiche in materia giuridica, economica e finanziaria al fine di garantire l'efficacia dei poteri di vigilanza e controllo allo stesso demandati.

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo e della struttura organizzativa della Società, le attribuzioni ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza sono conferiti ad un organo collegiale composto da:

- un Amministratore non esecutivo;
- un membro del Collegio Sindacale;
- il titolare della funzione Internal Audit di Gruppo(Group Chief Internal Audit Officer)
- un professionista esterno esperto in tematiche di responsabilità amministrativa degli enti.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici ad esso richiesti nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'Organismo stesso può anche avvalersi sia del supporto di altre funzioni interne, sia di soggetti esterni il cui apporto di professionalità si renda, di volta in volta, necessario.

L'Organismo di Vigilanza disciplina con apposito Regolamento le proprie regole di funzionamento, nonché le modalità di gestione dei necessari flussi informativi. Unitamente al Piano annuale delle verifiche descritto nel seguito del documento, l'Organismo di Vigilanza presenta il proprio budget previsionale, che dovrà essere approvato dal Consiglio di Amministrazione; in caso di necessità eccedenti, il Presidente del Consiglio di Amministrazione potrà accordare l'integrazione mettendone successivamente a conoscenza il Consiglio stesso.

5.1. Requisiti e durata dell'Organismo di Vigilanza

5.1.1 Nomina e requisiti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

I componenti dell'Organismo nonché il suo Presidente sono nominati dal Consiglio di Amministrazione della Società.
Non possono essere nominati e se nominati decadono dalla carica i soggetti non in possesso dei requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza come previsti dalla normativa primaria e secondaria.

Sono inoltre cause di incompatibilità:

- lo stato di interdizione legale ovvero di interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e, comunque, tutte le situazioni previste dall'art. 2382 cod. civ.;
- l'assoggettamento a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi di quanto contenuto nel Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 13 agosto 2010, n. 136, e successive modificazioni e integrazioni;
- la condanna con sentenza definitiva, salvi gli effetti della riabilitazione, ovvero con sentenza che applica la pena su richiesta delle parti, salvo il caso di estinzione del reato:

  1) a pena detentiva per uno dei reati previsti dalla normativa speciale che disciplina il settore dell'assicurazione, finanziario, del credito, dei valori mobiliari e dei mercati mobiliari, nonché del decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231, e successive modificazioni e integrazioni;
  2) alla reclusione per uno dei delitti previsti dal titolo XI del libro V del codice civile e del regio decreto del 16 marzo 1942, n. 267 e successive modificazioni e integrazioni;
  3) alla reclusione per un tempo non inferiore a un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
  4) alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
- aver riportato in Stati esteri condanne penali o altri provvedimenti sanzionatori e fattispecie corrispondenti a quelle che comporterebbero, secondo la legge italiana, la perdita dei requisiti di onorabilità;
- aver ricoperto la carica di amministratore, direttore generale, sindaco o liquidatore di imprese che siano state sottoposte a procedure di amministrazione straordinaria, fallimento o liquidazione coatta amministrativa o a procedure equiparate nei tre anni precedenti all'adozione dei relativi provvedimenti ovvero nell'anno precedente nei casi in cui il provvedimento di avvio della procedura è stato adottato su istanza dell'imprenditore, degli organi amministrativi dell'impresa o in conseguenza della segnalazione dell'interessato; in ogni caso, di il non essere estraneo ai fatti che hanno determinato la crisi dell'impresa;
- essere stati condannati con sentenza anche non irrevocabile a: pena detentiva che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche; pena detentiva per aver commesso reati di cui al D.lgs.231/2001;
- aver avuto sentenza di patteggiamento per aver commesso reati di cui al D.lgs.231/2001.

Il venir meno dei predetti requisiti o il verificarsi delle cause di incompatibilità in costanza del mandato determina la decadenza dall'incarico. In tal caso il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla nomina del membro mancante, previo accertamento dei requisiti di professionalità e onorabilità

5.1.2. Durata in carica, cessazione e decadenza dei membri dell'Organismo

Il mandato per il Presidente ed i membri dell'Organismo è pari a tre anni. Ad ogni rinnovo del Consiglio di Amministrazione della Società il neo eletto Organo Amministrativo, nella sua prima seduta, provvede a rideterminare la composizione dell'Organismo e alla nomina del suo Presidente.

I componenti dell'Organismo sono rieleggibili.

Considerato che la durata in carica del Collegio Sindacale è differita di un anno rispetto a quella del Consiglio di Amministrazione della Società, il Sindaco membro dell'Organismo di Vigilanza decade automaticamente dal suo incarico in caso di non continuità del suo mandato all'interno del Collegio Sindacale.
In occasione del rinnovo del Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione provvederà alla nomina del nuovo membro dell'Organismo di Vigilanza.

La cessazione del Presidente ed i membri dell'Organismo per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui il nuovo Organismo è stato ricostituito dal nuovo Consiglio di Amministrazione.
La mancata partecipazione a più di due riunioni consecutive senza giustificarne il motivo comporta la decadenza dalla carica del membro dell'Organismo.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte di un membro dell'Organismo, il Presidente o uno dei membri ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione il quale delibererà in merito alla sostituzione. E' fatto obbligo al Presidente ovvero al membro più anziano di carica di comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione il verificarsi di una delle ipotesi dalle quali derivi la necessità di sostituire un membro dell'Organismo o di integrarne la composizione.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza del Presidente, subentra a questi il membro più anziano di carica, il quale rimane in carica fino alla data in cui il Consiglio di Amministrazione delibera la nomina del nuovo Presidente dell'Organismo.
I componenti dell'Organismo sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni. Tale obbligo, tuttavia, non sussiste nei confronti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e del Comitato per il Controllo Interno e i Rischi di Gruppo. L'inosservanza di tale obbligo implica la decadenza dalla carica di membro dell'Organismo stesso.

Fatte salve le ipotesi di decadenza, i membri dell'Organismo non possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione se non per giusta causa. In caso di revoca, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del membro revocato.

5.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare:

A) sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale e del Gruppo ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;

B) sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello da parte dei dipendenti, degli Organi Sociali, delle società di servizi, e degli altri soggetti terzi;

C) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o normative;

D) sul rispetto dei principi e dei valori contenuti nel Codice Etico e sulle eventuali segnalazioni di violazione, che riguardino temi di competenza dello stesso Organismo , come previsto dalla Procedura per la presentazione e la gestione delle segnalazioni di violazioni ex D.lgs. 24/2023.

Inoltre, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di presentare al Consiglio di Amministrazione della Società, quando se ne dia il caso, le proposte di adeguamento del Modello alle variazioni normative e organizzative e le azioni necessarie per la sua concreta implementazione, verificando periodicamente l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni proposte.

L'Organismo di Vigilanza si avvale dell'ufficio Responsabilità Amministrativa Enti (di seguito "Compliance Officer 231"), quale supporto operativo per l'espletamento di tutte le attività previste e deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti in Reale Immobili e nel Gruppo per i diversi profili specifici, ad esempio:

- per valutare le eventuali esigenze di aggiornamento del Modello, per l'interpretazione della normativa rilevante, per la modifica e la definizione delle clausole contrattuali;
- per gli adempimenti societari che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati;
- in merito a eventuali procedimenti disciplinari, nonché alle fattispecie derivanti dalle violazioni del Modello, regolati dalla procedura per la presentazione e la gestione delle segnalazioni di violazioni ex d.lgs. 24/2023; ;
- in ordine alla realizzazione degli interventi implementativi eventualmente necessari per l'adeguamento del Modello alle prescrizioni del Decreto;
- per le attività di amministrazione e di gestione della finanza in ordine al controllo dei flussi finanziari;
- per il monitoraggio dell'adeguatezza del Sistema dei Controlli Interni e di Gestione dei Rischi anche ai sensi del Decreto e per la pianificazione delle attività future;
- in ordine agli adempimenti previsti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- per la definizione delle iniziative per la diffusione del Modello all'interno della Società e per il relativo monitoraggio.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti elencati al comma precedente, all'Organismo sono attribuiti i poteri qui di seguito indicati:

- accedere ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del D.lgs. n. 231/2001;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività dell'Organismo di Vigilanza nell'ambito delle proprie autonomie di budget;
- predisporre modalità di raccolta delle informazioni, dei dati e/o delle notizie richieste alle funzioni aziendali per individuare aspetti connessi alle varie attività rilevanti ai sensi del Modello affinché siano forniti tempestivamente per consentire la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso.

5.3. Coordinamento tra gli Organismi di Vigilanza del Gruppo

Al fine di armonizzare e garantire l'efficacia e la coerenza delle attività di controllo e verifica svolte all'interno del Gruppo e, soprattutto, per assicurare una maggiore tutela dal rischio di commissione di reati, si è ritenuto che ogni singolo Organismo di Vigilanza istituito in ciascuna Società del Gruppo operi coordinandosi e mantenendo contatti periodici con il corrispondente Organismo della Capogruppo.

E' pertanto assegnato all'Organismo di Vigilanza della Capogruppo il compito di coordinare le attività degli omologhi Organismi delle controllate istituendo appositi reciproci flussi e canali informativi, pur nel rispetto dell'autonomia di ciascuna e dei limiti imposti dalle disposizioni normative.

In tal senso, è data facoltà all'Organismo di Vigilanza della Capogruppo di acquisire documentazione e informazioni e di effettuare controlli periodici e verifiche mirate sulle attività a rischio delle Società del Gruppo, attraverso richieste presso i rispettivi Organismi.

L'Organismo di Vigilanza di ciascuna Società controllata riferisce periodicamente all'Organismo della Capogruppo in merito all'attuazione del proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo e su tutte le informazioni ritenute rilevanti.

5.4. Reporting verso il vertice aziendale

Annualmente l'Organismo di Vigilanza predispone un rapporto scritto per il Consiglio di Amministrazione. Detto documento, a disposizione altresì del Collegio Sindacale e del Comitato per il Controllo e i Rischi di Gruppo, ha ad oggetto:

- le risultanze e le raccomandazioni in relazione all'attività svolta, indicando in particolare i controlli effettuati, gli interventi correttivi da adottare in caso di rilevazione di disfunzioni e criticità, nonché l'eventuale aggiornamento delle attività sensibili della Società;
- le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione.

L'Organismo di Vigilanza predispone un piano annuale delle verifiche previste da portare a conoscenza del Consiglio di Amministrazione. Lo stesso piano è a disposizione del Collegio Sindacale e del Comitato per il Controllo Interno e i Rischi di Gruppo. Alla relazione si accompagna il budget previsionale così come definito nel paragrafo 5

L'Organismo può essere convocato dal Consiglio d'Amministrazione e dal Collegio Sindacale e dal Comitato per il Controllo Interno e i Rischi di Gruppo in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario o opportuno.

L'Organismo può chiedere di essere ascoltato dal Consiglio di Amministrazione, dal Collegio Sindacale, dal Comitato per il Controllo Interno e i Rischi di Gruppo e dal Direttore Generale della Società in ogni circostanza sia ritenuta opportuna o necessaria.

Spetta al Presidente rappresentare l'Organismo davanti al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale. Il Presidente potrà delegare le proprie attribuzioni ad uno dei membri dell'Organismo per determinati atti o categorie di atti.

Gli incontri con gli organi cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali devono essere custoditi dall'Organismo di Vigilanza stesso.

5.5. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

5.5.1 Comunicazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi.

I flussi informativi devono pervenire all'Organismo di Vigilanza ad opera delle strutture aziendali interessate mediante le modalità definite dall'Organismo medesimo:

- su base periodica, le informazioni/dati/notizie identificati dall'Organismo di Vigilanza e/o da questo richiesti alle singole strutture della Società e/o delle Società del Gruppo interessate; tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che saranno definiti dall'Organismo medesimo ("flussi informativi");
- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, proveniente anche da terzi ed attinente l'attuazione del Modello nelle aree di "attività sensibili" ed il rispetto delle previsioni del Decreto, che possono essere ritenute utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza .

Devono, comunque, essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

a) 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 anche per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;

b) informazioni inoltrate alla Società dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal Decreto;

c) rapporti predisposti dalle strutture aziendali e/o del Gruppo nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;

d) l'informativa relativa all'avvio di indagini dirette ad appurare ed eventualmente sanzionare il mancato rispetto dei principi di comportamento previsti dal Modello, nonché l'informativa sulle eventuali sanzioni irrogate.

e) tutti i documenti necessari o previsti ai fini dell'adempimento della normativa in materia per l'accertamento del livello di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro della Società.

5.5.2 Comunicazioni da parte degli Organismi di Vigilanza delle Società del Gruppo

L'Organismo di Vigilanza di ciascuna Società controllata riferisce periodicamente all'Organismo della Capogruppo nel rispetto dell'autonomia delle diverse Società del Gruppo e nei limiti imposti dalle disposizioni normative.
Le comunicazioni riguardano l'attuazione dei propri Modelli di organizzazione e le attività svolte da ogni singolo Organismo e si realizzano attraverso l'invio della documentazione prodotta e dei report predisposti per il Consiglio di Amministrazione. Inoltre, ogni Organismo segnalerà tempestivamente eventuali criticità, ogni qualvolta queste si manifestino.

6. SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONE DEL MODELLO

La Società, attraverso le modalità indicate nella procedura per la presentazione e la gestione delle segnalazioni di violazioni ex d.lgs. 24/2023, consente, di effettuare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Tali segnalazioni possono essere effettuate accedendo a un canale apposito riservato e indipendente che garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante attraverso una piattaforma informatica dedicata disponibile sul Digital Work Place del Gruppo (Really).
La Società agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle segnalazioni stesse.

L'Organismo è informato sulle segnalazioni di violazioni del Modello ricevute e sulle eventuali azioni conseguenti.

7. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Ogni informazione, segnalazione, report previsto dal Modello è conservato e trattato dall'Organismo di Vigilanza in conformità con la legislazione vigente in materia di protezione dei dati personali) per un periodo di 10 anni, in un apposito data base il cui accesso è consentito esclusivamente ai membri dell'Organismo stesso nonché al Compliance Officer 231.

8.NORMA FINALE

La responsabilità ultima dell'adozione ed aggiornamento del Modello è in capo al Consiglio d'Amministrazione.

*****